

CHARTRE DE LA LAÏCITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Le Groupe Paprec, accueillant et défendant toutes les Diversités, invite tous ses collaborateurs à respecter les principes suivants, au nom du meilleur vivre ensemble :

Préambule : La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens. Elle respecte toutes les croyances.

La République laïque organise la séparation des religions et de l'État. L'État est neutre à l'égard des convictions religieuses ou spirituelles. Il n'y a pas de religion d'État.

La laïcité de la République garantit la liberté de conscience à tous. Chacun est libre de croire ou de ne pas croire.

La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous dans le souci de l'intérêt général.

1 / La laïcité en entreprise assure aux salariés un référentiel commun et partagé, favorisant la cohésion d'entreprise, le respect de toutes les diversités et le vivre ensemble.

3 / La laïcité en entreprise permet l'exercice de la liberté d'expression des collaborateurs dans la limite du bon fonctionnement de l'entreprise comme du respect des valeurs républicaines et du pluralisme des convictions.

5 / La laïcité en entreprise implique que les collaborateurs ont un devoir de neutralité : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leur travail.

7 / Au sein de l'entreprise et dans l'exercice de leurs fonctions, les règles de vie des différents espaces, précisées dans le règlement intérieur de chaque établissement, sont respectueuses de la laïcité. Ainsi, le port de signes ou tenues par lesquels les collaborateurs manifestent ostensiblement une appartenance religieuse n'est pas autorisé.

2 / La laïcité en entreprise offre aux collaborateurs les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et exercer leur citoyenneté. Elle protège de tout prosélytisme et de toute pression qui empêcheraient de faire ses propres choix et de réaliser son activité dans un environnement serein.

4 / La laïcité en entreprise implique le rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations, garantit l'égalité entre les Hommes et les Femmes et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.

6 / Conformément à la loi, nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser d'exécuter sa mission ou pour perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.

8 / Par leurs réflexions et le respect mutuel, les collaborateurs font vivre au sein de l'entreprise la valeur fondatrice du Groupe de promotion des Diversités.



PAPREC
GROUP

Laïcité et entreprise.

La laïcité française, liée à la séparation de l'église et de l'état, était de permettre à des personnes ne partageant pas les mêmes croyances de vivre ensemble avec leurs différences. La tendance aujourd'hui est partagée entre deux convictions : une réduction de la laïcité à la seule liberté de conscience ou celle d'une séparation totale de l'état et de ses institutions à l'égard des normes religieuses et de toute manifestation suggérant une appartenance religieuse chez le citoyen.

La France aborde le problème de la spiritualité (1) dans les organisations sous l'angle de la laïcité.

Au Moyen-âge, le laïc est celui qui ne fait pas partie du clergé par opposition au clerc qui détient le pouvoir religieux. C'est avant tout un construit social, résultat de l'histoire politique et sociale de la France. La laïcité est érigée sur deux piliers : la liberté de conscience et la neutralité de l'État. Le fait de croire ou de ne pas croire, de pratiquer une religion ou non ne doit pas avoir d'incidence sur la société. L'institutionnalisation de la laïcité en France (loi de 1805) est le fruit d'un long combat entre les différents gouvernements et l'Église catholique. Le débat sur la laïcité obtient peu d'écho dans les organisations, hormis quelques contentieux sur le port du voile. Si nécessaire, les managers acceptent des aménagements locaux, sur un mode informel. Le monde de l'entreprise semble ainsi échapper à la revendication d'une liberté d'exercice de la religion. Cependant, le problème du voile n'est que l'arbre qui cache la forêt, qui dissimule des enjeux majeurs sur la liberté d'expression et la discrimination dans les entreprises.

L'enjeu n'est donc pas seulement la liberté d'exercice de la religion dans l'entreprise, mais



également l'influence de la religion, portée par le dirigeant sur son mode de management. Ce dernier aspect est rarement évoqué dans les médias, pourtant il pose des questions essentielles : l'entreprise doit-elle être considérée comme un lieu public où la laïcité est la règle ? Le manager peut-il imposer ses valeurs religieuses dans l'entreprise ? Peut-on, salariés ou managers, fragmenter vie professionnelle et vie spirituelle, c'est-à-dire laisser ses croyances « à la porte » de l'entreprise ?

LES MOTS DE LA LAÏCITÉ

LES ANNEXES

Entreprise Claude Prudhomme

En entreprise : laïcité ou neutralité ?



83%

des sondés pensent que les entreprises du secteur privé devraient appliquer le principe de laïcité.

78%

des sondés pensent que l'entreprise ne doit pas s'adapter aux demandes et contraintes à caractère religieux.

61%

des sondés pensent que les signes religieux devraient être proscrits de l'espace de travail.

OBSERVATOIRE SOCIAL ET POLITIQUE DE DIVERSITÉ
RELATIONS SOCIALES ET DROIT SOCIAL

Laïcité et neutralité dans l'entreprise

Guide pratique à destination des managers

PROJET

○ *Préambule*

○ *Principes généraux applicables*

○ *Repères pratiques*

Sommaire

Préambule.....	4
I. Principes généraux applicables.....	6
II. Repères pratiques.....	8
Fiche 1. Situations liées aux relations interpersonnelles avec les collègues, les personnes extérieures à l'entreprise,	10
• Au nom de ses convictions religieuses, un agent peut-il modifier son comportement en fonction du sexe de ses interlocuteurs ou de ses collègues ?.....	10
• Un agent peut-il, au nom de ses convictions religieuses, refuser de subir une visite médicale du travail ou, le cas échéant, n'accepter de la subir qu'à condition que le médecin du travail soit du même sexe que le sien ?.....	11
• Un agent peut-il faire pression sur ses collègues pour qu'ils adoptent un comportement correspondant aux préceptes de sa confession (en matière vestimentaire, de maquillage, de respect du jeûne...) ou refuser toute communication ou contact avec des collègues/client(e)s qui ne s'y conformeraient pas?.....	12
Fiche 2. Situations liées à des comportements ostentatoires.....	13
• Un agent peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ostentatoire ?.....	13
• Un agent peut-il décorer de manière visible et ostentatoire son espace de travail d'affiches et d'objets liés à sa religion ?.....	14
• Un agent peut-il distribuer dans l'enceinte de l'entreprise des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des collègues à les partager ?.....	14
Fiche 3. Situations liées au recrutement.....	15
• Lors du recrutement, peut-on mentionner des critères religieux dans une offre d'emploi ?.....	15
• Peut-on interroger un(e) candidat(e) sur sa religion ?.....	15
• Peut-on refuser à un(e) candidat(e) qui arbore un signe religieux ostentatoire de participer à une procédure de recrutement ?.....	16
• Peut-on motiver un refus de recrutement en raison du port d'une tenue ou d'un signe religieux ostentatoire ?.....	16
Fiche 4. Situations liées à des demandes d'horaires et/ou de congés spécifiques.....	17
• Un agent peut-il s'absenter de son service ou d'une réunion pour un motif religieux ?.....	17
• Un agent peut-il effectuer ses prières pendant les heures de travail ?.....	17
• Dans une unité/entité un grand nombre d'agents de la même religion, demande le même jour de congé pour ce motif. Le manager est-il tenu d'accepter ?.....	18
Fiche 5. Situations liées à des demandes d'aménagement de l'environnement de travail.....	19
• Un agent peut-il aménager un local ou un véhicule non utilisé en un lieu de prière ?.....	19
• Un agent peut-il refuser d'utiliser le téléphone et Internet pour des considérations religieuses alors qu'il est en situation de travail ou d'astreinte ?.....	19
Fiche 6. Situations liées à la relation clientèle.....	20
• Un agent peut-il refuser l'exécution d'une prestation de service ?.....	20
• Un agent peut-il distribuer dans l'enceinte de l'entreprise des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des clients à les partager ?.....	20
• Un agent peut-il refuser l'assistance à personne en danger ?.....	21

Laïcité et neutralité dans l'entreprise

Préambule

Les interrogations qui se posent à la société française se retrouvent inévitablement dans le lieu de « vivre ensemble » que constitue toute entreprise ; la RATP n'échappe pas à la règle. La question de l'expression du fait religieux s'y pose donc comme ailleurs.

L'émergence d'une plus grande visibilité religieuse au travers de signes extérieurs tels que les vêtements ou accessoires vestimentaires particuliers, de demandes d'horaires spécifiques en vue de prières, de repas particuliers à orientation culturelle, de jours de congés pour fêtes religieuses... , place en effet les managers face à des situations complexes qu'il appartient à l'entreprise de résoudre dans le cadre du pouvoir propre à l'employeur et de la réglementation interne de l'entreprise ou de l'établissement.

Quelles sont les règles en la matière ? Quelle est la portée pour notre entreprise du principe constitutionnel de laïcité ? Quelle articulation faire avec les principes de non discrimination et de respect de la liberté de croyance ?

Il n'est pas possible de fermer les yeux sur ce problème de société, ni de laisser l'encadrement se « débrouiller » seul, « bricoler » à partir de sa propre perception et de ses propres convictions. Accepter que la seule subjectivité serve de règle, c'est prendre le risque de provoquer des discriminations, d'engendrer un grand sentiment d'injustice chez certains agents et d'exposer l'entreprise à des tensions internes.

Dans le même élan que la création du Code éthique en 2011, fondement de l'ensemble des comportements éthiques au sein de l'entreprise, il est donc important pour la RATP de se doter d'un référentiel commun rappelant les principes généraux du droit et fixant la conduite à tenir pour chacun. C'est l'objet du présent document.

D'ores et déjà, la RATP, entreprise publique à statut en charge d'un service public de transport de voyageurs, fonctionne sur la base du principe de neutralité, principe applicable pour l'ensemble du secteur public, notamment dans ses relations avec les tiers mais également au sein du service public.

Rappelons que les contrats de travail (qui ont succédé aux bulletins d'engagement) contiennent la clause suivante :

«Vous vous engagez à adopter, dans l'exercice de vos fonctions, un comportement et des attitudes visant au respect de la liberté et de la dignité de chacun. En outre, la RATP étant une entreprise de Service Public qui répond au principe de neutralité, vous vous engagez à proscrire toute attitude ou port de signe ostentatoire pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque »

Comment ce document est-il construit ?

Après avoir rappelé les principes généraux applicables et les textes qui les fondent, ce guide se présente sous forme de questions/réponses et s'adresse principalement aux managers confrontés à des demandes ou à des situations relatives à l'expression du fait religieux.

Il se divise en 6 fiches :

1. Les situations liées aux relations interpersonnelles ;
2. Les situations liées à des comportements ostentatoires ;
3. Les situations liées au recrutement ;
4. Les situations liées à des demandes d'horaires et/ou de congés spécifiques ;
5. Les situations liées à des demandes d'aménagements de l'environnement de travail ;
6. Les situations liées à la relation avec la clientèle.

Ce guide a été élaboré suite à un benchmark réalisé auprès d'entreprises privées et publiques (La Poste, EDF, Air France...). Il est le fruit d'une démarche participative engagée depuis plusieurs mois par la direction, avec des managers de proximité, qui a permis de recenser les situations concrètes rencontrées sur le terrain, mais aussi d'avoir une analyse pratique de chaque cas.

Naturellement, il s'agit de repères qui ne prétendent pas à l'exhaustivité et ce document est susceptible d'évoluer.

Sa vocation étant pédagogique et pratique, ce guide s'applique sans préjudice des prescriptions qui pourraient par ailleurs figurer dans les règlements intérieurs.

En cas de besoin, tournez-vous vers votre responsable ressources humaines. Si toutefois quelques points restaient en questionnement, l'unité Observatoire Social et politique de Diversité (OSD) et les membres de l'équipe Conseil en droit social de l'unité Relations sociales et Droit Social (RDS) se tiennent à votre disposition pour apporter des réponses à vos questions :

observatoire-social@ratp.fr ou gis-mrs-relations.dpt@ratp.fr

1. Principes généraux applicables

Les principes généraux de la République fondés sur la laïcité conduisent en effet à ce que l'espace public ne puisse être le lieu d'expression du fait religieux.

Dans une entreprise publique comme la RATP, l'ensemble des lieux de travail doit respecter ce principe de neutralité.

Y sont en particulier proscrits tout signe ostensible porté par un salarié, tout exercice de pratique religieuse visible des autres ou tout comportement attentatoire aux autres et qui se fonderait sur une interprétation de principes culturels ou religieux.

En particulier, toute forme de discrimination entre une femme et un homme ne saurait être tolérée, quel que soit son fondement, y compris religieux.

Rappel des textes applicables

1) Les grands principes de la République sur la laïcité :

- La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dont les principes fondamentaux de la République sont reconnus par le Conseil constitutionnel :
 - les hommes naissent libres et égaux en droit,
 - la liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui,
 - nul ne peut être inquiété pour ses opinions même religieuses.
- La loi de 1905 sur la séparation des Églises et de l'Etat, qui ne résume pas toute la laïcité mais qui la concrétise tout en garantissant la liberté de conscience et de culte,
- La Constitution de 1946, reprise dans la Constitution de la Vème république : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion »,
- Les prescriptions du Code du travail qui précisent les principes de non discrimination, à travers notamment l'article L 1132-1 ainsi que l'article L 1321-3 au terme duquel « le règlement intérieur ne peut contenir (...) des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ».

2) Le code éthique du groupe RATP :

- Fondé sur les valeurs dont le Groupe s'est doté, le Code éthique diffusé en octobre 2011 spécifie en introduction :
« Notre entreprise est fédérée par une éthique et une déontologie ancrées dans une culture de service public caractérisée par des principes d'égalité des chances, de solidarité, d'ouverture et de dialogue. Nos valeurs sont plus que des convictions partagées. Elles forment la clef de voûte de notre engagement »
Pour rappel, les six valeurs du Groupe RATP sont : l'humain, l'attachement à l'intérêt général, le respect, le professionnalisme au service de nos clients, le goût du défi et l'ouverture.

- Au titre de son éthique d'employeur en matière de diversité et de non discrimination, la RATP a signé dès 2003 le Pacte mondial des Nations Unies qui stipule l'élimination de la discrimination au travail et renouvelle régulièrement ses engagements en la matière. A la base de la qualité des relations humaines au travail, l'entreprise exprime son attachement résolu à ce que les femmes et les hommes du groupe RATP aient droit au respect de leur dignité dans leur environnement professionnel.

- Le Code inclut un principe de méthode : « Tout manager encadrant a le devoir d'aider ses collaborateurs confrontés à une interrogation relevant du code éthique et en cas de doute de solliciter l'aide des services juridiques ou des ressources humaines (...) En cas de situation complexe, la hiérarchie pourra faire appel au déontologue. »

Tout agissement qui contrevient à ces règles de bonne conduite et de respect peut être qualifié de « fautif » au sens du droit disciplinaire car il ne correspond pas à l'exécution normale de la relation contractuelle.

A titre d'exemple, la jurisprudence a estimé qu'était passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail (en fonction de la gravité et/ou du caractère répétitif de la faute), le fait pour un salarié de :

- invoquer des prescriptions religieuses pour se soustraire aux obligations légales et réglementaires, telles que les visites médicales obligatoires (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 mai 1986, 83-45.409, publié au bulletin) ;
- refuser d'adopter la tenue conforme à l'image de marque de l'entreprise au nom d'une confession religieuse (Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, 1997) ;
- déclarer « il y a une putain parmi nous » dans le cadre d'une réunion à laquelle une seule femme participe (CA Versailles 14 octobre 2004) ;
- tenir à ses collègues de sexe féminin des propos inconvenants, les inviter à regarder sur son ordinateur des films ou images à caractère pornographique en ayant des gestes déplacés (cass. soc. 9 février 2010 n° 08-44.632, M.X c/ Société Victoria Multimédia) ;
- utiliser un sobriquet péjoratif pour désigner l'un de ses collègues (cass. soc. 19 janvier 2010 n° 09-40.018, M.X c/ Société A2PC) ;
- tenir des propos homophobes à l'égard d'un collègue de travail (CA Montpellier 17 Septembre 2008) ;
- tenir des propos injurieux et diffamatoires à l'égard d'autres salariés (cass. soc. 20 février 2008 n° 07-40.267) ;
- proférer des injures et insultes à caractère raciste (cass. soc. 16 juin 2010 n° 09-40.049, M.X c/ Société Coop Atlantique).

2. Repères pratiques

Mais avant tout ...

Quelle est la démarche générale à adopter face à des situations portant sur le fait religieux ?

1) Partir du constat que tout(e) demande/revendication/comportement, justifié(e) sur des fondements religieux ne peut être accepté(e) dans l'entreprise.

La liberté de croyance ne signifie pas la liberté d'expression religieuse. La RATP, en tant qu'opérateur de service public, revendique l'application du principe de neutralité comme fondement du « vivre ensemble » en son sein et au regard des finalités de sa mission.

Par conséquent, si les agents bénéficient bien entendu d'une totale liberté de conscience, ils ne doivent pas, dans le cadre de leur activité professionnelle, manifester leurs croyances ou leur appartenance à une religion, ni a fortiori avoir une action de prosélytisme. Ceci implique notamment qu'ils ne peuvent porter aucun signe religieux ostentatoire ni développer une pratique religieuse ostentatoire pendant leurs heures de travail et sur le lieu de travail.

2) Lorsque la revendication religieuse n'est pas clairement exprimée mais qu'elle peut être implicite, la seule question à se poser est « le(a) demande/revendication/comportement de l'agent est-il(elle) conforme à la bonne exécution de son contrat de travail ? »

C'est d'abord la référence au respect des obligations découlant du contrat de travail qui constitue la garantie, pour les managers et les agents, d'un examen neutre, impartial et équitable de chaque situation, avant la prise de décision.

En pratique, cet examen est facilité par l'utilisation de la grille d'appréciation dégagée par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (devenue « Défenseur des droits » depuis le 1er mai 2011¹). Le manager doit ainsi examiner le(a) demande/revendication/comportement de l'agent à l'aide des 7 critères définis par la HALDE, auxquels s'ajoute un huitième critère correspondant au principe général du droit de non discrimination :

Le(a) demande/revendication/comportement de l'agent est-il(elle) conforme :

1. au respect des conditions de sécurité ?
2. au respect de la sûreté des installations ?
3. au respect des conditions d'hygiène ?
4. aux aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission ?
5. au respect de l'organisation du travail ?
6. à la protection contre le prosélytisme ?

¹ Conformément à la loi organique n°2011-333 et la loi ordinaire n°2011-334 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS) à compter du 1er mai 2011.

7. au respect des intérêts commerciaux de l'entreprise ?

8. au respect du principe de non discrimination ?

Ce dernier point vient compléter les 7 critères établis par la HALDE.

En effet, l'article L 1132-1 du code du travail établit la liste des différents critères de discrimination. Ainsi, l'employeur doit interdire toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap de ses salariés. Ce principe de non discrimination est applicable dans toutes les situations relatives à la vie professionnelle (recrutement, rémunération, promotion...).

En apportant des éléments d'objectivation, cette grille d'appréciation présente un avantage « pédagogique » car elle fournit au manager un canevas grâce auquel il peut prendre position, face à une situation particulière, et en tant que de besoin construire le dialogue et l'échange.

Fiche 1. Situations liées aux relations interpersonnelles avec les collègues, les personnes extérieures à l'entreprise, ...

L'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés peuvent être sanctionnés par l'employeur au nom de son pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, mais aussi et surtout au nom de son obligation de protection, telle qu'elle ressort des articles L 1152-4 et L 4121-1 du code du travail.

Cette obligation de veiller à la sécurité physique et mentale des salariés qu'il emploie, ne lui permet pas, en effet, de tolérer et de laisser s'installer des situations de harcèlement, de discrimination, de racisme, voire de violence ...

La cour d'appel de Versailles a d'ailleurs récemment rappelé ce principe dans un jugement du 31 mars 2011 enjoignant un employeur à « veiller à ce que les salariés se comportent correctement les uns avec les autres ».

C'est dans cet esprit que les contrats de travail de la RATP rappellent expressément à chaque salarié qu'il s'engage à « adopter, dans l'exercice de [ses] fonctions, un comportement et des attitudes visant au respect de la liberté et de la dignité de chacun ».

• **Au nom de ses convictions religieuses, un agent peut-il modifier son comportement en fonction du sexe de ses interlocuteurs ou de ses collègues ?**

Non. Si l'agent met en avant ses convictions religieuses pour justifier son comportement, il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour lui rappeler qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si l'agent ne met pas clairement en avant ses convictions religieuses et/ou s'il n'a pas signé de contrat de travail (cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...), il faut examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation².

Or, un tel comportement contrevient à au moins 5 des 8 critères car il est incompatible avec :

- les « aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission » puisque l'agent ne fait pas preuve du « savoir – être » nécessaire au bon fonctionnement du service et à la cohésion de l'équipe ;
- le « respect de l'organisation du travail », puisque durant sa carrière à la RATP l'agent peut être amené à être managé par un homme ou une femme et devra alors obéir aux directives de ce(tte) dernier(e) ;

² Cf page 8

- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisque l'agent peut être amené à être en contact avec des clients ou des interlocuteurs externes hommes ou femmes;
- le « respect des conditions de sécurité » dans le cas où les consignes de sécurité seraient données par un homme ou une femme, ou encore s'il était amené à porter secours à un homme ou une femme, ...
- le « respect du principe de non discrimination » liée au sexe, voire attentatoire au principe d'égalité femme/homme.

Exemple d'un agent de sexe masculin qui refuserait de serrer la main aux femmes (ou vice versa) :

La RATP est attachée aux valeurs telles que l'équité et le respect. Ainsi, dans une telle situation, il appartient au manager de veiller à la bonne application de ces principes. Le fait de dire « bonjour » est un principe de civisme mais le fait de ne pas serrer la main ne peut donner lieu à lui seul à une sanction disciplinaire. L'entreprise ne peut en effet codifier les marques de salut. Ainsi, si personne n'est tenu de serrer la main à tout le monde (ou de faire la bise à tout le monde), il est important de souligner que chacun mérite le respect. Il convient donc de rappeler à l'agent qu'il ne doit en aucun cas, par son attitude, stigmatiser ses collègues sur quelque motif que ce soit, et que, peu importe la manière de saluer, l'ensemble de ses collègues doit être salué.

Il est important que le salarié soit bien informé que si chacun est libre de serrer la main ou non pour dire bonjour, cette attitude ne peut en aucun cas être fondée sur un des critères de discrimination prohibés par le code du travail, notamment entre femmes et hommes. En outre, si cette attitude venait s'ajouter à d'autres éléments objectifs (refus de transmettre des informations nécessaires à l'activité, insubordination...) attestant d'une forme d'exclusion manifestement délibérée, alors elle pourrait être sanctionnable. En effet, la répétition et/ou la systématisation de tels comportements peuvent non seulement perturber l'organisation du travail et la cohésion des équipes, mais aussi contrevenir au principe de non discrimination liée au sexe.

Enfin, il est primordial que le manager ne ferme pas les yeux sur une telle problématique, et qu'il informe la personne « stigmatisée » que sa demande est prise en considération.

• Un agent peut-il, au nom de ses convictions religieuses, refuser de subir une visite médicale du travail ou, le cas échéant, n'accepter de la subir qu'à condition que le médecin du travail soit du même sexe que le sien ?

Non. Si le salarié met en avant ses convictions religieuses pour justifier son comportement, il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour lui rappeler qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Par ailleurs, des « obligations religieuses » ne permettent en aucun cas à l'agent de se libérer de dispositions impératives légales et réglementaires, telle que celle consistant à être soumis à l'examen périodique du médecin du travail.

Si le salarié ne met pas clairement en avant ses convictions religieuses et/ou s'il n'a pas signé de contrat de travail³, il est possible de se référer à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a rappelé à plusieurs reprises qu'un(e) salarié(e) :

- ne peut se soustraire, quel qu'en soit le motif, à une visite médicale obligatoire ;
- n'a pas à exprimer de choix sur le médecin du travail qui doit lui faire passer sa visite médicale, ni en terme de genre ni d'origine.

³ Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

De plus, un tel comportement contrevient à au moins 3 des 8 critères de la grille⁴ car il est incompatible avec :

- le « respect des conditions de sécurité », au regard notamment de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés ;
- le « respect de l'organisation du travail », puisque le salarié qui refuse de se rendre à une visite médicale programmée par son employeur commet un acte d'insubordination, susceptible à terme de justifier une sanction voire une rupture du contrat de travail ;
- le « respect du principe de non discrimination » liée au sexe, voire attentatoire au principe d'égalité femme /homme.

A noter que la Cour de cassation a estimé que le refus opposé par un salarié de subir une visite médicale réglementaire constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, en raison du caractère impératif des dispositions légales et réglementaires régissant la médecine du travail (cass. soc. 29 mai 1986).

• Un agent peut-il faire pression sur ses collègues pour qu'ils adoptent un comportement correspondant aux préceptes de sa confession (en matière vestimentaire, de maquillage, de respect du jeûne...) ou refuser toute communication ou contact avec des collègues/client(e)s qui ne s'y conformeraient pas ?

Non. Si l'agent met en avant ses convictions religieuses pour justifier son comportement, il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour lui rappeler qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié ne met pas clairement en avant ses convictions religieuses et/ou s'il n'a pas signé de contrat de travail⁵, il convient de lui rappeler que l'appréciation sur la tenue ou le comportement d'un salarié et sa conformité aux obligations découlant du contrat de travail relève de sa seule hiérarchie.

C'est elle qui, le cas échéant, peut demander à un salarié qu'il ne vienne pas travailler en short, et à une salariée qu'elle ne porte pas un chemisier transparent, ces tenues étant incompatibles avec le respect des intérêts commerciaux et de l'image de leur entreprise (Cass. soc. 22 juillet 1986 et 12 novembre 2008).

De plus, une telle attitude contrevient à au moins 4 des 8 critères de la grille d'appréciation⁴ ; elle est en effet incompatible avec :

- les « aptitudes professionnelles nécessaires à la réalisation de la mission », puisque le salarié ne fait pas preuve du « savoir – être » nécessaire au bon fonctionnement du service et à la cohésion de l'équipe ;
- le « respect de l'organisation du travail », puisque la communication avec les collègues et la hiérarchie est un élément constitutif de toute activité salariée ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisque le salarié peut être amené à être en contact avec des clients ou des interlocuteurs externes ;
- le « respect du principe de non discrimination » liée à l'apparence physique, voire au sexe.

⁴ Cf page 8

⁵ Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

Fiche 2. Situations liées à des comportements ostentatoires

Un comportement ostentatoire, ou encore ostensible, consiste à faire quelque chose avec l'intention d'être vu, de se faire remarquer.

L'adjectif «ostentatoire» caractérise un signe conduisant à se faire immédiatement reconnaître par son appartenance religieuse en raison de sa dimension excessive, par opposition à un signe religieux discret⁶.

Or, au regard du principe même de neutralité auquel, en tant qu'entreprise de service public, la RATP se conforme, celle-ci ne peut admettre dans son enceinte des comportements révélant clairement l'appartenance d'un agent à une quelconque religion.

C'est dans le respect de cette limite que chacun garde sa liberté de conscience (notamment religieuse) qui ne doit pas se confondre avec la liberté d'expression religieuse : cette dernière ne peut être absolue dans l'entreprise, et ne doit pas nuire à la liberté de conscience des autres agents ou des clients.

Au nom du principe de neutralité, et d'impératifs tels que la sécurité, le contact avec la clientèle ou encore la paix sociale interne, l'employeur ne doit pas tolérer qu'un salarié fasse un étalage manifeste et affiché de ses convictions religieuses dans l'entreprise, que ce soit par son comportement ou par le port d'une tenue ou d'un signe distinctif religieux visible.

L'employeur ne peut davantage l'admettre concernant des convictions politiques.

• Un agent peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ostentatoire ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude ou port de signe ostentatoire pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail⁷, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation⁸. Or, une telle attitude contrevient à au moins 1, voire 3 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié impose à la vue de tous ses idées et ses convictions ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisqu'il peut être amené, selon l'activité exercée, à rencontrer des clients ou des interlocuteurs externes ;

⁶ Selon la circulaire n°2004-084 du 18 mai 2004, le terme « ostentatoire » se rapporte aux « signes et tenues (...) dont le port conduit à se faire immédiatement reconnaître par son appartenance religieuse tels que le voile islamique, quel que soit le nom qu'on lui donne, la kippa ou une croix de dimension manifestement excessive ».

⁷ Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

⁸ Cf page 8

- le « respect des conditions de sécurité », puisqu'il peut être amené, selon l'activité exercée, à respecter des consignes de sécurité qui s'imposent à tous les salariés et qui peuvent être incompatibles avec le port d'un vêtement ou d'un signe religieux (port de casque, port d'une tenue adaptée...).

• Un agent peut-il décorer de manière visible et ostentatoire son espace de travail d'affiches et d'objets liés à sa religion ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail⁹, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation¹⁰. Or, une telle attitude contrevient à au moins 1, voire 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié impose à la vue de tous ses idées et ses convictions ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisqu'il peut être amené, selon l'activité exercée, à recevoir dans son espace de travail des clients ou des interlocuteurs externes.

Il peut également être utile de rappeler au salarié que l'interdiction qui lui est faite s'applique également aux salariés qui seraient tentés d'afficher des documents dont le contenu est à caractère politique ou diffamatoire.

• Un agent peut-il distribuer dans l'enceinte de l'entreprise des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des collègues à les partager ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail⁹, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation¹⁰. Or, une telle attitude contrevient à au moins 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié tente d'imposer à tous ses idées et ses convictions ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise », puisqu'il pourrait distribuer ses tracts à des clients ou des interlocuteurs externes.

Il peut également être utile de rappeler au salarié que l'interdiction qui lui est faite s'applique également aux salariés qui seraient tentés d'afficher ou de diffuser des publications ou tracts dont le contenu est à caractère politique ou diffamatoire.

A noter que la jurisprudence a déjà approuvé le licenciement de salariés qui profitaient de leurs fonctions pour faire du prosélytisme :

- l'un en ponctuant son travail d'invocations et de chants [...] entraînant l'exaspération de ses collègues et la désorganisation du service (Cass. soc. 28 septembre 1993) ;
- l'autre en procédant à la lecture de la bible et distribuant des prospectus des Témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité (CPH Toulouse 9 juin 1997) ;
- un autre en incitant ses élèves à participer à des séminaires de formation en lien avec le mouvement Raëlien dont il était par ailleurs adepte (CPH Gap 3 décembre 2001).

⁹ Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

¹⁰ Cf page 8

Fiche 3. Situations liées au recrutement

D'une manière générale, le principe de neutralité ne peut pas être opposé aux personnes qui sont candidates au recrutement et qui n'ont donc pas encore signé le contrat de travail qui les liera à la RATP.

C'est donc aux dispositions légales et à la jurisprudence concernant le processus de recrutement qu'il convient de se référer, tout en ne s'interdisant pas d'informer le salarié sur la neutralité à adopter une fois son recrutement acté.

• Lors du recrutement, peut-on mentionner des critères religieux dans une offre d'emploi ?

Non. La loi interdit de faire référence aux convictions religieuses des futur(e)s candidat(e)s dans une offre d'emploi (C. trav., art. L.5321-2). C'est la conséquence du principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison notamment de ses convictions religieuses (C. trav., art. L.1132-1).

• Peut-on interroger un(e) candidat(e) sur sa religion ?

Non. Les informations demandées à un(e) candidat(e) ne peuvent avoir comme finalité que d'évaluer ses aptitudes professionnelles ou d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé. Les critères énoncés et les questions posées doivent exclusivement avoir un lien direct avec les caractéristiques de l'emploi à pourvoir.

Il peut alors être utile d'orienter l'entretien vers les champs d'investigation suivants :

- Le candidat est-il capable de travailler en équipe ?
- A-t-il conscience que pour atteindre l'objectif commun il a besoin de l'avis / l'appui / la collaboration de ses collègues ?

• Peut-on refuser à un(e) candidat(e) qui arbore un signe religieux ostentatoire de participer à une procédure de recrutement ?

Non. Il n'est pas interdit pour un(e) candidat(e) de participer à un entretien de recrutement avec, par exemple, une tenue vestimentaire renvoyant manifestement à une appartenance religieuse (mais permettant d'identifier la personne). Un manager ne peut donc refuser de recevoir un(e) candidat(e) lors d'un entretien de recrutement au motif qu'il (elle) porterait un signe distinctif religieux ostentatoire.

Il est toutefois important que les candidats reçus en entretien soient clairement informés du principe de neutralité qui s'impose, après signature de leur contrat de travail, à tous les agents de la RATP.

A ce titre, la bonne question à poser n'est donc pas « pouvez vous enlever tel ou tel signe ostentatoire d'appartenance religieuse... ? » mais : quand je m'adresse à vous, vous portez un signe qui renvoie à une croyance religieuse, « la fonction pour laquelle vous postulez exige la neutralité car vous devez représenter l'ensemble de l'entreprise et non une religion. Qu'envisagez-vous pour répondre à ce critère ? »¹¹

Pour mémoire, si en vertu de l'article L 1121-1 du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales.

• Peut-on motiver un refus de recrutement en raison du port d'une tenue ou d'un signe religieux ostentatoire ?

Non. Si un(e) candidat(e), portant une telle tenue ou signe d'appartenance à une religion, n'est pas recruté(e), cela ne peut être qu'en raison de compétences insuffisantes ou de présence de candidats(es) ayant des compétences supérieures ou mieux adaptées, ou bien encore d'un manque de motivation lié aux contraintes matérielles du poste (ex : horaires, durée du trajet...).

En aucun cas, il ne peut être retenu comme refus de recrutement le fait que le (la) candidat(e) arbore un signe religieux distinctif ou un accessoire vestimentaire associé à une religion lors de son entretien.

Toutefois, si lors de l'entretien, le ou la candidat(e) déclare vouloir conserver sa tenue ou son signe religieux ostentatoire après avoir été embauché(e), le recruteur est fondé à lui rappeler l'incompatibilité de cette exigence avec les dispositions du contrat de travail de l'entreprise. Il peut également lui indiquer que cette attitude est incompatible avec les capacités d'adaptation et les compétences requises pour le poste, ainsi que pour les missions de participation à un service public. Ainsi, il doit être clairement précisé que si le ou la candidat(e) est embauché(e) toutes les règles relatives au principe de neutralité et de laïcité de l'entreprise lui seront applicables, et qu'il (elle) ne pourra donc pas continuer à porter sa tenue ou son signe religieux ostentatoire dans l'enceinte de l'entreprise.

¹¹ Source : Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux

Fiche 4. Situations liées à des demandes d'horaires et/ou de congés spécifiques

L'application du principe de neutralité oblige le manager à considérer toute demande d'aménagement horaire ou de congé indépendamment du motif religieux invoqué par l'agent.

Peu importe que l'agent justifie sa demande pour des raisons familiales¹², sportives, religieuses... la décision doit être prise au seul regard de l'impact de la demande sur l'organisation du travail.

• Un agent peut-il s'absenter de son service ou d'une réunion pour un motif religieux ?

Non. Il convient de revenir aux bases du contrat de travail. En effet, la signature d'un contrat de travail (ou d'un bulletin d'engagement) engendre un lien de subordination entre l'agent et sa hiérarchie. Ainsi, toute absence est soumise à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique.

En l'absence d'une telle autorisation, orale ou écrite, toute absence se révélerait injustifiée (et ce, quel que soit le motif invoqué).

La jurisprudence a ainsi confirmé qu'était fautif le fait pour un salarié de modifier unilatéralement son horaire de travail en quittant son poste une heure avant l'heure normale (cass. soc. 25 juin 1986).

• Un agent peut-il effectuer ses prières pendant les heures de travail ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail¹³, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation¹⁴. Or, une telle attitude contrevient à au moins 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- le « respect de l'organisation du travail », puisque les horaires de travail s'imposent à tous ;
- la « protection contre le prosélytisme », puisque le salarié impose à la vue de ses collègues ses idées et ses convictions.

¹² Hors congés spéciaux d'ordre familial (mariage, naissance, décès, PACS...)

¹³ Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

¹⁴ Cf. page 8

De façon générale, un agent est présent dans l'entreprise pour exécuter son contrat de travail, et donc, exercer une activité professionnelle. Ainsi, il n'est pas autorisé à exercer d'autres activités (politiques, religieuses...) et ne pourra pas effectuer ses prières dans l'enceinte professionnelle (salle de repos, local non utilisé, vestiaires... et bien sûr bus, rames de métro...).

• Dans une unité/entité un grand nombre d'agents de la même religion, demande le même jour de congé pour ce motif. Le manager est-il tenu d'accepter ?

Non. L'organisation du service prime.

Une telle demande doit être traitée comme toute demande de congé qui est accordée en fonction des nécessités de service et non en fonction du motif religieux ou particulier de la demande.

Comme toute demande de congé, l'employeur est donc en droit de la refuser. Mais ce refus ne doit pas être discriminatoire et relever de l'excès de pouvoir. Il doit trouver sa raison dans la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et de permettre dans toute la mesure du possible de concilier la vie privée et la vie professionnelle.

A noter que la jurisprudence a déjà estimé qu'à défaut d'autorisation d'absence, un salarié ne peut invoquer un motif religieux pour ne pas travailler certains jours de la semaine (CA Paris 2 février 2001) et que l'employeur peut refuser une autorisation d'absence le jour d'une fête religieuse, si celle-ci perturbe l'organisation du travail dans l'entreprise (Cass. soc. 16 décembre 2001).

Fiche 5. Situations liées à des demandes d'aménagement de l'environnement de travail

• Un agent peut-il aménager un local ou un véhicule non utilisé en un lieu de prière ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque ... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation. Or, une telle attitude contrevient à au moins 2 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- le « respect des conditions de sécurité », les locaux de la RATP ne pouvant avoir une destination autre que professionnelle ;
- la « protection contre le prosélytisme ».

Au-delà, il convient de rappeler, qu'en tout état de cause un agent ne peut pour quelque motif que ce soit aménager/utiliser un local de l'employeur, même non utilisé, par celui-ci sans son autorisation préalable.

• Un agent peut-il refuser d'utiliser le téléphone et Internet pour des considérations religieuses alors qu'il est en situation de travail ou d'astreinte ?

Non. Il convient de se référer au principe de neutralité clairement inscrit dans son contrat de travail pour rappeler au salarié qu'il s'est engagé « à proscrire toute attitude pouvant révéler une appartenance à une religion ou à une philosophie quelconque... ».

Si le salarié n'a pas signé de contrat de travail¹⁵, il faut alors examiner la situation au regard des critères de la grille d'appréciation¹⁶. Or, une telle attitude contrevient à au moins 1 des 8 critères ; elle est en effet incompatible avec :

- Le « respect de l'organisation du travail », puisque le comportement de ce salarié crée un dysfonctionnement qui entrave la réalisation de sa mission.

¹⁵ Cela concerne notamment les agents ayant été recrutés avant 2005, les stagiaires étudiants, ...

¹⁶ Cf. page 8

Fiche 6. Situations liées à la relation clientèle

La RATP, en tant qu'opérateur de service public, revendique l'application du principe de neutralité comme fondement du « vivre ensemble » en son sein, et au regard des finalités de sa mission de transport de voyageurs.

Au nom de ce principe de neutralité, elle ne peut admettre dans son enceinte des comportements révélant clairement l'appartenance d'un agent à une quelconque religion.

C'est pourquoi les agents RATP ne doivent pas, dans le cadre de leur activité professionnelle, manifester leurs croyances ou leur appartenance à une religion, ni avoir une quelconque action de prosélytisme.

Ces règles, qui participent au bon fonctionnement interne de l'entreprise, doivent naturellement s'appliquer dans le cadre de la relation clients.

• Un agent peut-il refuser l'exécution d'une prestation de service ?

Non. L'exécution de la prestation de service public est l'élément essentiel du contrat de travail qui lie chaque agent à la RATP. Qu'il s'agisse du transport de personnes, de l'accueil ou de l'information aux clients, tous les agents sont tenus de servir l'ensemble des clients, et ce quelle que soit la tenue vestimentaire, les convictions politiques, philosophiques ou religieuses de ces derniers.

Aucune différence de traitement ne doit donc être effectuée entre les clients.

L'exécution de la prestation de service répond à 3 des 8 critères de la grille d'appréciation¹⁷ :

- les « aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice de sa mission » ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise » ;
- le « principe de non discrimination ».

Pour exemple, un machiniste receveur ne pourra donc pas refuser l'accès dans son bus à une femme au seul motif qu'elle porte un voile, même intégral.

Par ailleurs, seules les forces de police sont autorisées à verbaliser une personne portant un voile intégral dans les lieux publics, cela ne relève pas de la compétence des agents RATP.

• Un agent peut-il distribuer dans l'enceinte de l'entreprise des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des clients à les partager ?

Au nom du principe de neutralité, et d'impératifs tels que la sécurité, le contact avec la clientèle ou encore la paix sociale interne, il est interdit à un agent de manifester de manière ostentatoire ses convictions religieuses dans l'entreprise, que ce soit par son comportement ou par le port d'une tenue ou d'un signe distinctif religieux visible.

Cela n'est pas davantage admis concernant des convictions politiques.

¹⁷ Cf. page 8

Le respect d'un comportement et d'un discours neutres répond à 2 des 8 critères de la grille¹⁸ :

- la « protection contre le prosélytisme » ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise ».

Pour exemple, un agent ne pourra pas distribuer pendant ses heures de travail des documents assurant la promotion de ses convictions religieuses et incitant des clients à les partager.

• Un agent peut-il refuser l'assistance à une personne en danger ?

En tant qu'agent RATP, mais aussi en tant que citoyen, tout salarié se doit de porter secours à une personne en danger.

La non-assistance à personne en danger engage la responsabilité pénale de celui ou celle qui s'abstient volontairement de porter assistance à une personne en péril.

Le devoir d'assistance s'applique donc à tout agent de la RATP, et ce dès lors :

- qu'il a connaissance du danger ;
- qu'il est en mesure d'agir ;
- que l'action ne présente pas de danger ni pour lui ni pour un tiers.

L'assistance à personne en danger répond à 3 des 8 critères de la grille d'appréciation¹⁸ :

- le « respect des conditions de sécurité » ;
- le « respect des intérêts commerciaux de l'entreprise » ;
- le « principe de non discrimination ».

Pour exemple, un agent qui refuserait de porter secours à une personne du sexe opposé étant tombée sur les voies s'exposera non seulement à une sanction disciplinaire de la part de l'entreprise, mais sera aussi passible de sanctions pénales.

¹⁸ Cf. page 8

LAÏCITÉ, ÉGALITÉ : GUIDE À L'USAGE DES PROFESSIONNELS

PAR DOUNIA BOUZAR



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
GRENOBLE-ALPES MÉTROPOLE

SOMMAIRE

05 __ INTRODUCTION GÉNÉRALE, *par la Métro*

06 __ MÉTHODOLOGIE ET PRINCIPES ÉTHIQUES, *par Dounia Bouzar*

09 __ PARTIE 1 : DU COTE DES ANIMATEURS SOCIO/CULTURELS/EDUCATIFS

- Que dit la loi ?

11 CHAPITRE 1 : GESTION DES REVENDICATIONS ALIMENTAIRES DES JEUNES/DES FAMILLES

- Situation n°1 : Une soirée interculturelle est organisée au Centre socio-culturel sur le thème « valoriser la culture tunisienne »
- Situation n°2 : Un buffet de fête de l'été doit être préparé par le Centre social
- Situation n°3 : Des enfants refusent de manger de la viande non halal à la cantine (centre aéré/écoles/colonies)

14 CHAPITRE 2 : GESTION DU RAMADAN PENDANT LES CAMPS

- Situation n°1 : un camp d'activités classiques a lieu pendant le mois du ramadan
- Situation n°2 : un camp d'activités sportives « à hauts risques » a lieu pendant le mois du ramadan

17 CHAPITRE 3 : GESTION DU SIGNE RELIGIEUX

- Situation : des animateurs se demandent quelle posture professionnelle adopter avec une jeune fille qui vient aux activités en portant un foulard

20 CHAPITRE 4 : ACTIVITÉS SOCIO-CULTURELLES ET QUESTION DU GENRE

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : Plusieurs groupes de filles ne choisissent que des activités « sport à risques »
- Situation n°2 : Des adolescentes refusent un animateur sportif « parce que c'est un homme »
- Situation n°3 : Les animateurs sportifs constatent qu'ils perdent les filles à l'âge de l'adolescence

25 __ PARTIE 2 : DU COTE DES DÉCIDEURS

26 CHAPITRE 1 : FINANCEMENT PUBLIC ET ASSOCIATIONS CULTURELLES /CULTUELLES

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : des enfants prient après le soutien scolaire dans des locaux prêtés par le centre social municipal
- Situation n°2 : une association veut louer une salle du centre social municipal pour un mariage religieux

30 CHAPITRE 2 : NEUTRALITÉ DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : une technicienne du service municipal se met à porter le foulard
- Situation n°2 : des fonctionnaires se plaignent de la circulaire accordant aux orthodoxes, arméniens, musulmans, juifs, bouddhistes, des autorisations d'absence pour leurs fêtes religieuses

33 CHAPITRE 3 : SERVICE PUBLIC, MISSION DE SERVICE PUBLIC, INTÉRÊT GÉNÉRAL ET FINANCEMENTS PUBLICS...

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : un médiateur de transport qui ne parle plus aux femmes
- Situation n°2 : une salariée d'une crèche associative porte un signe religieux

38 CHAPITRE 4 : GESTION DES DEMANDES DE NON MIXITÉ

- Que dit la loi ?
- Situation n°1 : Demande de créneaux horaires séparés hommes-femmes à la piscine municipale pour motif religieux
- Situation n°2 : Demande de non mixité pour un cours de gym douce pour personnes obèses dans un centre de sante
- Situation n°3 : Demande de non mixité pour un cours de gym féminine en centre socioculturel
- Situation n°4 : Demande de créneaux horaires séparés hommes-femmes à la piscine municipale pour motif lié au genre
- Situation n°5 : Demande de non-mixité pour des activités non sportives



INTRODUCTION GÉNÉRALE

Grenoble Alpes Métropole a organisé en 2011-2012 une formation-action en direction des professionnels des communes, associations et institutions de l'agglomération grenobloise, sur le thème de l'égalité et de la laïcité.

Une trentaine de professionnels issus de diverses communes de l'agglomération, d'associations, d'institutions, ont donc pu se former et échanger sur ces questions au cours de cinq ou six journées réparties sur l'année 2012. La formation-action faisait suite à celle organisée par la ville de Grenoble avec le soutien de la Métro en 2010-2011 (formation « Gérer le fait religieux sans discriminer »). Parallèlement, trois séminaires ont été organisés à destination des élus et des acteurs associatifs, à l'automne 2012.

L'objectif était de répondre aux besoins qu'exprimaient ces divers acteurs, de mieux connaître le principe de laïcité et d'être formés à l'appliquer tout en respectant le cadre légal de non-discrimination.

En effet, l'égalité est au cœur de la cohésion sociale et les discriminations constituent des ruptures d'égalité qui portent atteinte à la dignité des personnes. Ainsi, dans le cadre de sa politique de solidarité et de cohésion sociale, la Métro développe des actions en faveur de la diversité, de l'égalité et de la lutte contre toutes les discriminations, en particulier liées au sexe, aux origines et au handicap. Sa volonté est de les coordonner au sein d'une démarche d'ensemble de « promotion de l'égalité », qui s'est traduite notamment par une déclaration commune d'intentions et s'appuie sur un plan de lutte contre les discriminations visant à :

- améliorer ses propres pratiques ;
- animer une réflexion à l'échelle de l'agglomération sur ces questions ;
- prévenir les discriminations en formant les professionnels, notamment dans le champ éducatif, et en mobilisant les habitants ;
- permettre un meilleur accompagnement des personnes discriminées tout en développant l'observation de ces phénomènes de production des inégalités et des discriminations.

la Métro a choisi *Dounia Bouzar*, anthropologue du fait religieux et experte à l'Observatoire National de la laïcité ainsi qu'auprès du Conseil de l'Europe, pour mettre en place cette démarche. In fine, chacun a pu s'apercevoir qu'il n'y a pas de recette en matière d'application de ce principe : le dialogue avec les professionnels et la population, est la clé de la réussite sur cette thématique, comme à chaque fois que des tensions se manifestent autour d'un sujet.

Michel Baffert,
*vice-président chargé du personnel et de l'éducation
dans le cadre de la politique de la ville,
président du GIP « Objectif Réussite éducative »*



MÉTHODOLOGIE ET PRINCIPES ÉTHIQUES

Appliquer la laïcité au sein des collectivités territoriales afin de traiter tous les citoyens sur un pied d'égalité est un beau projet, mais plus facile à dire qu'à faire... Comment, dans la pratique, garantir la liberté de conscience des uns et des autres au sein de la même collectivité? Jusqu'où la liberté de croire peut-elle s'exprimer sans entraver la liberté de ne pas croire? Sur quels critères poser des limites?

Pour sortir de la longue histoire des persécutions religieuses, pour abolir le temps où les « sujets du roi » devaient embrasser « la religion du roi », la loi de 1905 énonce que la République « assure » la liberté de conscience et garantit « le libre exercice des cultes », sauf entrave à l'ordre public.

Assurer la liberté de conscience, c'est permettre aux citoyens de croire, de ne pas croire, de croire en ce qu'ils veulent, de changer de convictions. La laïcité est un système juridique instauré pour que les Français puissent tous ensemble avoir un destin commun, avec leurs identités multiples, variées, qui peuvent d'ailleurs évoluer... La laïcité est instituée aussi pour qu'il n'y ait plus jamais de morale unique. Pour qu'aucune philosophie ne domine une autre, religieuse ou pas. C'est pour cette raison que dans une société laïque, les lois ne sont plus édictées au nom de Dieu. Afin de permettre aux différents individus de vivre ensemble, les règles sont des productions humaines, qui garantissent les mêmes droits et les mêmes devoirs à tous.

En France, cette notion d'égalité de « toutes les visions du monde » est fondamentale. C'est pour cette raison que les travailleurs sociaux se retrouvent en première ligne pour transmettre cette valeur aux jeunes qu'ils accompagnent, tout au long de leur processus de socialisation : « tu as le droit à ta liberté de conscience parce que tu respectes celle de ton voisin ».

Engagé pour lutter contre toutes les discriminations, la Métro a constitué des groupes de réflexion composés de professionnels de la jeunesse, des équipes « Politique de la ville », Centres Sportifs, Maison des Jeunes, Centres Sociaux, Centre SocioCulturels, Centre Médico-sociaux, Conseil Général, etc. Ces groupes se sont réunis une fois par mois, et ont construit leur grille de lecture dans le cadre des balises légales, à partir des situations rencontrées sur le terrain. A chaque fois, des restitutions locales ont eu lieu pour croiser les regards avec les élus locaux.

Il s'agissait dans ce travail d'étudier l'application du système juridique laïque français – et de sa philosophie – à des situations bien précises posant question à ceux qui devaient les gérer.

C'est pour cette raison que nous avons choisi, chapitre par chapitre, d'illustrer un thème par plusieurs situations concrètes, en appliquant les critères issus de la loi de 1905, de la Jurisprudence française et des délibérations de la Halde.

Cet ouvrage ne prodigue ni recettes ni vérités toutes faites. Il reflète seulement l'état d'une réflexion d'une trentaine de professionnels du travail social qui, pendant plusieurs journées de travail, sur deux ans, se sont penchés sur des situations rencontrées. Il s'agit pour eux de partager des interrogations, des réflexions, des critères et des arguments, afin que la gestion de la laïcité devienne une compétence professionnelle et ne dépende pas uniquement de la subjectivité de chacun.

Chaque chapitre¹ commence par les repères légaux. Ensuite, un ou plusieurs exemples sont choisis pour illustrer l'application des repères légaux. Dans chaque exemple, une situation est décrite, une problématique est conceptualisée, et une préconisation est proposée.

Le principe de base est nommé « Plus Grand Dénominateur Commun ». Il signifie que la réponse à la question de l'un doit amener « un bénéfice » à tous...

A partir de ce principe de base, des balises éthiques ont été suivies tout au long de ce travail :

- Les travailleurs sociaux n'ont pas adapté une norme à une « partie de la communauté » mais ont réfléchi à ce que leur réponse incorpore tous les citoyens; leur expérience n'a pas entraîné de traitement spécifique pour une partie de la population, ce qui irait à l'encontre de la philosophie française de traitement identique pour les « citoyens universels ».
- Ils ont pris en compte l'effet de la revendication religieuse : favorisera-t-elle la segmentation, la ghettoïsation, ou bien facilitera-t-elle au contraire l'inclusion de la personne concernée? Autrement dit, ils ont vérifié que la demande religieuse n'entrave pas les objectifs recherchés par la Constitution concernant le « vivre ensemble » et le principe de non-discrimination.
- Ils ont appliqué la loi à tous les citoyens de la même façon, de manière à mettre en œuvre le principe de réciprocité fondamental dans la question religieuse : « *N'impose pas aux autres ce que tu ne voudrais pas qu'on t'impose* ». Pour cela, ils veillent à ce que, s'agissant de religion, les droits et libertés ne se retrouvent pas rapidement érigés en absolus sacrés qui s'imposeraient à tous, ce qui irait à l'encontre du respect de la liberté individuelle.
- Cela revient à dire qu'ils ont privilégié les comportements qui favorisent l'émergence de solutions mutuellement satisfaisantes reposant sur le principe de la réciprocité. Cela rejoint l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789².

■ Ils ont mis en place des expériences qui ne permettent à aucune vision du monde de s'imposer comme norme supérieure, de façon à respecter l'esprit et la philosophie de base de la loi de 1905.

■ Toutes les expériences mises ici en valeur ont recherché des solutions structurelles afin de dépasser les solutions ponctuelles souvent prises dans l'urgence d'un rapport de force.

Précisons qu'il est souvent question de situations liées à la religion musulmane. Cela ne signifie pas que cette religion soit spécifique. Mais dans le contexte socio-politique actuel, national et international où toutes sortes d'extrémismes s'auto-alimentent, c'est en effet autour de l'islam qu'il y a le plus d'interrogations, de crispations, d'amalgames divers et variés, tant de la part des citoyens qui s'y rattachent que de la part de ceux qui sont censés appliquer la laïcité. Nous avons fait le choix de ne pas évacuer cette donnée. Il en est du religieux comme des secrets de familles : moins on nomme les choses, plus elles prennent de place dans les inconscients collectifs et plus chacun est seul avec sa propre histoire, sa propre subjectivité, sa propre affectivité, sa propre idéologie. Lorsque la subjectivité personnelle devient la seule référence et fait loi, c'est là que les positions extrêmes, qu'elles soient discriminantes ou laxistes, apparaissent.

Bien au contraire, ce guide veut prouver qu'il est possible, dans le respect de la loi de 1905, d'appliquer à tous la laïcité de la même façon afin de garantir la cohésion sociale et la conception française des citoyens universels et égaux en droits et en devoirs.

Dounia Bouzar
Cabinet « Cultes et Cultures »

¹ De nombreux exemples concernent l'islam. Cela ne reflète pas une spécificité de cette religion mais une réalité de terrain : les revendications proviennent majoritairement de jeunes musulmans, quelles que soient leurs origines, et les questionnements des professionnels concernent majoritairement ces revendications. Nous n'aborderons pas les nombreux facteurs historiques, sociologiques et psychologiques qui expliquent cet état des lieux, car de nombreux écrits existent sur ce sujet.

² Art 4 : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société, la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi. »

**PARTIE 1 :
DU CÔTÉ
DES ANIMATEURS SOCIO/
CULTURELS/EDUCATIFS**



PARTEI

DU CÔTÉ

DES ANIMATEURS

SOCIO/

CULTURELS/

EDUCATIFS

PARTIE 1

QUE DIT LA LOI ?

Les jeunes placés dans des foyers éducatifs ou dans les centres fermés sous mandat judiciaire relèvent de l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi de 1905. Ils font partie de ces citoyens qui n'ont pas de liberté de mouvement, mais à qui la République garantit tout de même le libre exercice des cultes, en permettant aux services publics de s'en charger. C'est pour cette raison que la loi du 2 janvier 2002 rappelle aux travailleurs sociaux, qui ne sont pas accompagnés d'aumôniers, contrairement à ce qui existe dans d'autres types de lieux fermés tels que prisons, armée et hôpitaux, « le droit de l'utilisateur à la pratique religieuse de son choix ».

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et l'action médico-sociale, fait du respect des droits des personnes une question décisive autour de laquelle se mettent en place plusieurs organisations, comme celle de remettre aux jeunes, dès leur arrivée, un livret d'accueil auquel est annexée la charte des droits et libertés des usagers des services sociaux. L'article 11 de cette charte reconnaît à chacun le droit à la pratique religieuse, dans la mesure où il « ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et des services » et « ne porte pas atteinte à la liberté d'autrui ».

En revanche, le statut du jeune qui part avec son centre social pour deux semaines en camp de montagne ne relève pas de la « situation d'enfermement » puisqu'il s'inscrit volontairement, pour son plaisir, et s'engage parfois financièrement pour partir en vacances. La loi du 2 janvier 2002 concerne cependant toute action sociale, et il en ressort une certaine philosophie, également étayée dans la loi du 17 juillet 2001¹ et le Code de l'action sociale et des familles².

Les centres sociaux sont des lieux de rencontres, d'échanges entre les générations. Ils favorisent le développement des liens familiaux et sociaux.³ Les activités et sorties sont conçues dans une perspective d'accueil de tous, sans distinctions ou discrimination. Chaque projet associatif accentue l'importance de la rencontre, de l'échange, du partage et de l'ouverture à autrui. Amener les enfants et adolescents à élargir leurs visions du monde est un des objectifs centraux.

L'accueil, l'écoute, le respect de chacun rendent possible le dialogue. Les individus deviennent des acteurs solidaires lorsqu'ils s'engagent dans des rapports sociaux qu'ils contribuent à constituer, tels que les liens de voisinage, la convivialité, la solidarité de groupe, les rencontres interculturelles, les engagements citoyens⁴.

Le centre social reconnaît et respecte la pluralité de son public et le respect des convictions personnelles et religieuses de chacun. Aussi, aucun règlement intérieur ou projet éducatif ne peut venir limiter de manière absolue et systématique la liberté de conscience des usagers⁵.

¹ Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, titre iv : « Dispositions relatives à la jeunesse et à l'éducation populaire ». La loi du 17 juillet 2001 encadre l'obtention des agréments « jeunesse » pour les associations, fédérations ou groupement d'associations. Cet agrément permet aux structures de bénéficier de financements de la part du ministère de la Jeunesse et des Sports. Il est soumis à plusieurs conditions administratives et techniques ainsi qu'à l'article 8 qui détaille l'obligation de respecter et de permettre la liberté de conscience de tous les usagers et accueillis.

² Code de l'action sociale et des familles, partie réglementaire, chapitre vii : « Mineurs accueillis hors du domicile parental ».

³ Circulaire de 1995 sur la mission des centres sociaux.

⁴ Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2000.

⁵ Charte fédérale des centres sociaux et socioculturels de France, juin 2001.



CHAPITRE 1 : GESTION DES REVENDICATIONS ALIMENTAIRES DES JEUNES/ DES FAMILLES

SITUATION N°1 : UNE SOIRÉE INTERCULTURELLE EST ORGANISÉE AU CENTRE SOCIOCULTUREL SUR LE THÈME « VALORISER LA CULTURE TUNISIENNE »

La politique du centre social consiste à impliquer les habitants du quartier dans la réalisation de la préparation des événements. Ici, des mamans se sont proposées pour préparer un poulet aux olives. Elles sont chargées de faire les courses. En tant qu'animateur responsable de cette organisation, vous passez les encourager à la cuisine du centre social et vous apercevez qu'il n'y a que des paquets de viande halal...

PROBLÉMATIQUE

Pour les professionnels de la jeunesse, plusieurs objectifs peuvent être pointés :

- veiller à ce que le droit à la liberté de conscience soit respecté pour chacun ;
- veiller à ce qu'un groupe d'usagers n'impose pas sa vision du monde aux autres ;
- veiller à ce que tous les usagers se mélangent et mangent ensemble... ;
- veiller à ce que les rituels ne provoquent pas de séparation entre les uns et les autres ;
- veiller à ne pas introduire de référence religieuse dans le service public (cantines scolaires) le cas échéant.

PRÉCONISATIONS

Ici, il ne s'agit pas d'un buffet confectionné par le centre social : des mamans bénévoles ont été désignées pour confectionner un repas tunisien « pour tous ». Du coup, elles sont parties faire les courses chez leur boucher habituel. Le « tout halal », dans ce cas précis, ne correspond pas à une volonté délibérée d'imposer sa vision du monde. Il est juste le résultat d'un habitus. Il est difficile de leur reprocher d'avoir fait les courses chez leur boucher alors qu'elles se sont portées volontaires pour faire à manger pour tout le monde... De plus, l'objectif pédagogique du buffet est bien de « faire découvrir et valoriser la culture tunisienne » en partant des coutumes des habitants. Certes, tous les tunisiens ne sont pas musulmans et tous les musulmans ne mangent pas halal. Mais cela peut faire partie d'une des traditions de faire déguster un plat tunisien avec de la viande halal...

En revanche, par respect de toutes les libertés de conscience, il paraît important d'inviter ces femmes à informer les invités de façon naturelle, en affichant par exemple sous la recette tunisienne, une petite mention « viande halal ».

SITUATION N°2 : UN BUFFET DE FÊTE DE L'ÉTÉ DOIT ÊTRE PRÉPARÉ PAR LE CENTRE SOCIAL

L'objectif pédagogique de la fête de quartier consiste à rassembler les habitants pour « faire du lien ». Il s'agit donc de « manger ensemble », quelles que soient les différentes références et convictions des uns et des autres.

PROBLÉMATIQUE

Sur la question du « vivre ensemble », le Centre social veut transmettre l'idée qu'aucune vision du monde n'est supérieure à une autre. Au delà de cet aspect philosophique, c'est l'occasion de travailler « l'éducation à la laïcité », c'est à dire de faire prendre conscience à chaque habitant qu'il a le droit à sa liberté de conscience dans la mesure où il respecte celle de son voisin. Il s'agit aussi pour ceux qui animent le Centre Social de montrer leur impartialité vis à vis des usagers qui sont divers.

Dans la gestion de la nourriture, cela peut se traduire ainsi :

- la liberté de conscience de chacun doit être respectée;
- la liberté de conscience de l'un s'arrête où commence celle de l'autre;
- la liberté de conscience de l'un ne doit pas le séparer de l'autre;
- Ce qui revient à proscrire le « tout halal » ou le « tout porc ».

PRÉCONISATIONS

Il est conseillé de mettre à disposition des habitants une réelle diversité alimentaire sur les mêmes tables : viande halal ou casher le cas échéant, porc, boissons diverses (jus de fruit et alcool), et à penser à élaborer des « plats communs » réalisés à partir de poisson ou d'œufs, qui peuvent être partagés entre tous.

Cela paraît évident, mais il arrive que progressivement, le choix se restreigne à la conviction « du plus grand nombre ». Pendant des années, certains animateurs se battaient pour qu'un substitut du porc soit proposé lorsque c'était « porc pour tous ». Actuellement, dans certains quartier où vivent de nombreuses familles de référence musulmane, c'est plutôt le « halal pour tous » que l'on rencontre. Pourtant, le maintien du porc sur les tables paraît symboliquement important, même si les habitants n'en mangent pas. C'est un moyen de « parler la laïcité », au sens pédagogique du terme, tel qu'énoncé dans le paragraphe précédent.

Il s'agit de garantir une diversité alimentaire de façon à ce que ceux qui mangent de la viande halal se mélangent avec ceux qui mangent du porc et inversement.

Si cela peut provoquer l'absence d'une grande partie de la population qui se serait pas encore prête à ce mélange, il est possible de se concentrer uniquement sur la notion du « plus petit dénominateur commun » : les fameux « plats communs » réalisés à partir de poisson ou d'œufs, en évacuant ainsi à la fois la viande halal et le porc. Mais cela apparaît comme une étape pédagogique pour arriver à ce que chacun accepte la nourriture de l'autre.

Cela permet de transmettre le principe selon lequel aucune vision du monde ne s'impose comme supérieure puisque toutes les références sont respectées. Mais chacun doit accepter celle de l'autre.

Cela entraîne que l'équipe pédagogique réagisse fort :

- si Alain traite Karim de « pas civilisé » parce qu'il pratique sa religion et que, quand même, il devrait « en finir avec tout ça... »;
- si le même Alain traite Johnny d'endoctriné lorsqu'il déclare ne pas manger de porc « parce qu'il est devenu musulman... »;
- si Karim traite Alain de « gros cochon » « parce qu'il mange du porc... »;
- si Pierrot veut absolument faire boire Ahmed « pour être un homme »;
- si Ahmed traite Kader de mécréant lorsqu'il se gave de charcuterie parce qu'il adore le cochon depuis qu'il est petit...;
- etc.

SITUATION N°3 : DES ENFANTS REFUSENT DE MANGER DE LA VIANDE NON HALAL À LA CANTINE (CENTRE AÉRÉ/ÉCOLES/COLONIES)

Des parents se plaignent du personnel de la cantine, qui force leurs enfants à manger de la viande. Or, ces derniers, au nom de leurs croyances religieuses, ne mangent que de la viande halal. A défaut, les parents ne veulent pas que leurs enfants mangent de la viande non ritualisée. Ils estiment que l'obligation de manger de la viande fait subir à leurs enfants une discrimination en raison de leurs convictions religieuses, alors que le droit à la liberté de conscience fait normalement partie des droits fondamentaux. S'ils retirent leurs enfants de la cantine, ils estiment que cela porte atteinte au principe d'égalité des enfants.

De son côté, l'élu en charge de la gestion de la restauration estime qu'il est normal d'inciter les enfants à manger. Cela fait partie des missions du personnel, qui peut éventuellement détecter une dépression, un mal-être ou une anorexie pendant le moment du repas. Les situations familiales difficiles (rupture, décès, divorce...) provoquent souvent un déséquilibre alimentaire. D'un autre côté, cela l'ennuie que des enfants soient retirés de la cantine, car cette prise en charge des enfants par le service public fait partie des moyens pour diminuer les disparités sociales.

PROBLÉMATIQUE

Sur ce sujet, un « retour d'expériences » se construit progressivement : dans le contexte actuel, les écoles¹ qui ont tenté d'introduire de la nourriture ritualisée (viande casher ou halal) au sein des restaurants scolaires témoignent que cela a provoqué une certaine « segmentation » des élèves. Les enfants musulmans (ou juifs) se séparent des autres pour manger ; des réflexions du type « ne touche pas à mes tomates halal et va manger ton cochon » ont égrené certaines cantines ; enfin, il arrive que la liberté de conscience des musulmans qui voudraient continuer à manger de la « viande classique » soit entravée, car ils subissent des pressions de la part de coreligionnaires plus stricts. D'un autre côté, si aucune solution n'est trouvée, la liberté de conscience de ceux qui ne mangent pas de viande est entravée.

PRÉCONISATIONS

Le compromis pourrait consister à proposer un choix supplémentaire : en plus du repas traditionnel classique, proposer un repas sans viande. Cela permet de satisfaire les revendications de certains mouvements « écolos » qui demandent des repas végétariens, des juifs et des musulmans pratiquants, des enfants qui ne pourraient absorber de viande pour cause de cholestérol... Cette proposition de « repas végétariens » (avec poisson, œufs, fromages ou équivalent) permet à tous ceux qui ne mangent pas de viande de s'inscrire à la cantine pour prendre leur repas avec leurs camarades, sans qu'il ne soit question de convictions à un moment ou à un autre. Cela permet aux élèves de choisir jour après jour leur menu (avec ou sans viande) selon les propositions du cuisinier. Ce « deuxième choix pour tous » permet de ne prendre du « sans viande » que le jour où il y a du porc pour tel enfant, de prendre du « sans viande » tous les jours pour tel autre, mais aussi de le choisir « à la place du Bourguignon » si ce plat n'est pas aussi bon qu'à la maison pour un troisième. Pour faciliter l'organisation, le choix journalier du « viande » ou « sans viande » peut se faire à l'avance tous les mois.

Ce compromis correspond à la volonté de chercher « le plus petit dénominateur commun » entre les enfants. Il a l'avantage de permettre à tous de partager le même repas, de manger ensemble à la même table et de ne pas introduire de référence religieuse dans l'espace public tout en respectant les différences de chacun.

Le tout, c'est qu'en aucun cas, des tables « viande » ou « sans viande » se forment.

¹ Cf Dounia Bouzar, *La République ou la burqa, les services publics face à l'islam manipulé*, Albin Michel, 2010. Il faut préciser que ces écoles jetaient auparavant près de 80 % de la viande achetée pour leur cantine.



CHAPITRE 2 : GESTION DU RAMADAN PENDANT LES CAMPS

De 2010 à 2015, le mois du ramadan va avoir lieu pendant les vacances d'été¹. Cette réalité correspond au rythme lunaire du calendrier musulman. Des parents, des subventionneurs, des membres de l'équipe du Centre social s'interrogent sur la concordance du mois de ramadan avec l'organisation de camps. Les questions ne sont pas les mêmes selon la nature des camps.

SITUATION N°1 : UN CAMP D'ACTIVITÉS CLASSIQUES A LIEU PENDANT LE MOIS DU RAMADAN

La gestion du ramadan dans un camp traditionnel ne pose pas de souci particulier au niveau de la santé ou de la sécurité, mais elle demande une réflexion de façon à respecter la liberté de conscience de ceux qui jeûnent mais aussi de ceux qui ne jeûnent pas, ce qui n'est pas facile.

PROBLÉMATIQUE

Il s'agit de préserver les jeunes de toutes pressions (celles qui ridiculiserait celui qui jeûne comme celles qui excluraient celui qui ne jeûne pas...). Il s'agit aussi de trouver un moyen pour que les jeunes mangent ensemble, sans valider une vision du monde comme supérieure. Le problème principal se situe au niveau des heures de repas : programmer un repas à l'heure habituelle sans tenir compte du ramadan n'est pas très convivial et inclusif pour ceux qui jeûnent, mais programmer un repas pour tous vers 21h30, à l'heure de « la rupture du jeûne », aligne implicitement l'ensemble du camp sur l'heure du ramadan, ce qui n'apparaît pas très compatible avec le devoir de neutralité et d'impartialité des animateurs jeunesse (à moins que tous les camps s'organisent en Espagne, où les repas du soir se font à 22 heures ...)

PRÉCONISATIONS

Dans les cas où il n'y a pas d'activité de sport à risque, le refus d'inscription d'un jeune sur la référence de son appartenance ou de sa pratique religieuse tomberait directement sous le coup de la loi pénale pour discrimination religieuse. Un acte discriminatoire est bien une action qui prive d'un droit ou de l'accès à un service, à un emploi ou à un stage une personne au motif de l'un des 18 critères recensés par la loi française (dont la conviction, vrai ou supposée).

En revanche, le droit commun est appliqué et réaffirmé au sein de toutes les réunions préparatoires comme le meilleur outil de prévention et de gestion : si un animateur constate par exemple pendant le camp ou le déroulement d'une activité qu'un jeune n'est plus en pleine possession de ses capacités physiques, il ne l'autorisera pas à poursuivre l'activité en question : il sera considéré et géré comme tout autre enfant malade ou affaibli. C'est ensuite uniquement l'animateur, en relation avec le responsable des soins, qui jugera de l'appétit réelle du jeune et qui pourra l'autoriser à reprendre les activités avec le reste du groupe, comme pour tout jeune malade ou affaibli, quelle qu'en soit la raison.

Reste la question de la gestion des repas. Dans toutes les situations de diversité rencontrées, le principe de base consiste à respecter les libertés de conscience tant que cela ne provoque pas de « segmentation entre les jeunes » ni de « pressions sur les autres ».

Face à la nouveauté créée par l'arrivée du ramadan pendant l'été, les animateurs sont face à une situation nouvelle particulièrement délicate, car les repas se prennent alors autour de 21 h 30, selon le coucher du soleil. Les situations de ramadan en collectivité se gèrent mieux en hiver, le soleil se couchant tôt. Dans ce cas, ceux qui jeûnent peuvent prendre une collation vers 17h et attendre les autres pour partager le dîner.

Dans notre situation estivale, il est moins aisé de prendre un repas en commun, à moins que les non-musulmans n'attendent l'heure de ceux qui jeûnent (21h30). L'autre solution consiste à proposer deux services (un à 19h et un à 21h30), mais les animateurs craignent que cela provoque une séparation entre les jeunes.

Les animateurs préfèrent souvent organiser le repas général à 21h30, en fournissant un « encas » conséquent à ceux qui le veulent. Ils restent attentifs à ce que les petits – déjeuner, déjeuners et goûters se passent normalement, même s'ils ne comprennent pas tous les membres du camp. Cette organisation permet de remplir l'objectif pédagogique de partager un repas collectif (du soir), sans qu'une vision du monde ne s'impose comme norme unique (puisque les autres repas se mettent en place tout à fait normalement).

Enfin, pour l'organisation du petit déjeuner d'avant la levée de l'aube de ceux qui font ramadan et du repas éventuel de nuit, les animateurs proposent un système reposant sur l'autonomie des jeunes, dans le respect des conditions de sécurité du site. Une assiette froide et le goûter leur seront gardés, conformément aux conditions d'hygiène requises, mais libres à eux de gérer leur réveil.

RÉSUMÉ DE LA POSTURE :

Veillant ainsi au respect des besoins de ceux qui jeûnent et de ceux qui ne jeûnent pas, et privilégiant le partage du dîner commun, il s'agit d'arriver à un système où aucune vision du monde ne s'impose aux autres. En effet, le rythme du ramadan ne s'impose pas, puisque les autres repas s'organisent normalement, au vu de tous. En même temps, un petit aménagement commun se met en place pour préserver le repas collectif, en déplaçant de manière raisonnable l'horaire pour inclure ceux qui jeûnent dans ce repas collectif.

¹ Dates approximatives de ramadan les prochaines années :

Ramadan 2014 : 28 juin au 27 juillet

Ramadan 2015 : 18 juin 17 juillet

SITUATION N°2 : CAMP SPORTIF « À RISQUES »

Dans le cas d'un camp sportif itinérant, l'activité physique qui va devoir être déployée est objectivement intensive : marcher au moins 5 heures entre chaque refuge, pédaler une journée, quelle que soit la difficulté des dénivelés, l'état de la météo, l'état de fatigue...

PROBLÉMATIQUE

Les animateurs craignent que la privation de nourriture et de boisson mettent « les jeûneurs » en situation de fragilité sur le plan de la santé : résistance au soleil, au sport, etc. Avoir une bonne condition physique permet de restreindre les potentiels d'accidents. Certes, le risque zéro n'existe pas, mais être en pleine possession de ses capacités mentales et physiques paraît essentiel pour participer à ce type de camp.

PRÉCONISATIONS

Les professionnels estiment que pour permettre au jeune d'être en possession de ses capacités moyennes, il doit être en mesure de se ressourcer, de se désaltérer et de se restaurer régulièrement. En moyenne, il est estimé qu'une pause toutes les heures et demie doit être privilégiée.

La gestion du ramadan dans un camp sportif intensif dit « à risques » est estimée très difficile, voire impossible, étant donné l'obligation de protection des jeunes qui repose sur les professionnels, dont les responsabilités personnelles peuvent être engagées. La santé et la sécurité de mineurs pris en charge prime sur la pratique du ramadan, dans la mesure où ces derniers savent qu'ils s'inscrivent dans un camp sportif intensif dit « à risques ».

Ici, l'équipe pédagogique a la responsabilité de rendre explicites et transparentes les conditions requises pour s'inscrire à ce type de séjour.

Aussi, l'organisation suivante est proposée :

- Rédiger une fiche sanitaire de conditions requises pour partir, très détaillée, faisant notamment état des éléments suivants :
 - . parcours de la randonnée (ou du camp itinérant),
 - . types de difficultés rencontrées dans le parcours,
 - . temps minimal d'effort physique estimé journalier,
 - . matériel nécessaire requis à prendre avec soi (dont gourde et tupperware)
 - . liste des conditions physiques et comportementales essentielles requises pour pouvoir s'inscrire : se restaurer, se désaltérer, avoir le sens de l'endurance, être responsable...
- Exiger un certificat médical pour chaque jeune, avant de confirmer son inscription. Chaque enfant devra impérativement fournir un certificat médical récent attestant de ses aptitudes physiques pour le séjour en question. Aucune exception ne sera faite;

- Organiser une réunion d'information obligatoire pour parents et jeunes. Elle aura lieu une semaine avant le départ. Les activités, les efforts physiques nécessaires, le rythme de vie du groupe au cours du séjour seront à nouveau présentés en détails. Les professionnels rappelleront que selon la condition physique, l'état de fatigue, de stress, d'équilibre alimentaire et de sommeil des jeunes pris en charge, les critères de sécurité et de santé seront prioritaires en cas de doute. Par exemple, si un animateur constate qu'un jeune n'est plus en pleine possession de ses capacités physiques, il ne l'autorisera pas à poursuivre l'activité en question : le jeune qui refuse de s'alimenter et de s'abreuver pourra même être rapatrié pour des raisons de santé, de sécurité et d'organisation collective.

POINT DE VIGILANCE

Refuser d'inscrire des jeunes à un camp sous condition qu'ils renoncent à leur pratique culturelle tomberait directement sous le coup de la loi pénale pour discrimination religieuse. Un acte discriminatoire est bien une action qui prive d'un droit ou de l'accès à un service, à un emploi ou à un stage une personne au motif de l'un des 18 critères recensés par la loi française. L'inclusion des jeunes doit toujours prévaloir sur l'exclusion, cela fait partie de la prévention contre les dérives sociales (délinquance, toxicomanie, radicalisme, etc.). Dans cette perspective, après avoir prévenu parents et adolescents du besoin de s'alimenter et de s'abreuver pour suivre ce type de camps, les animateurs acceptent tout jeune garantissant les conditions requises énumérées ci-dessous, sans se laisser aller à anticiper ou présupposer, en fonction du patronyme ou de l'apparence physique, des comportements futurs des usagers.

RÉSUMÉ DE LA POSTURE :

La sécurité et la santé sont des critères fondamentaux non négociables, même si le droit ne permet pas de systématiser un refus absolu et non proportionné à chaque situation individualisée, basée sur les convictions réelles ou supposées d'un jeune. L'inscription reste ouverte à tous et à toutes, mais elle est subordonnée à des conditions et des capacités essentielles requises pour le suivi des activités intensives. A défaut, le jeune peut être exclu.



CHAPITRE 3 : GESTION DU SIGNE RELIGIEUX

SITUATION : DES ANIMATEURS SE DEMANDENT QUELLE POSTURE PROFESSIONNELLE ADOPTER AVEC UNE JEUNE FILLE QUI PARTICIPE AUX ACTIVITÉS EN PORTANT UN FOULARD

Le « port du foulard » cristallise des tensions et des incompréhensions de part et d'autre. Dans le climat rigidifié actuel, notamment créé par des discours politiques qui donnent le sentiment aux plus fragiles qu'il faudrait choisir son camps entre « pro islam » et « anti islam », la visibilité religieuse prend une connotation de « résistance » pour les uns et de « provocation » pour les autres. Le port du foulard prend une place à part au sein de ce débat général sur la visibilité, car il interroge aussi l'égalité hommes-femmes. Un autre aspect lui est particulier : de nombreuses musulmanes se sont battues dans leurs pays d'origine pour avoir la liberté de ne pas le porter, et la revendication contraire de la part de certains de leurs enfants trouble les grilles de lecture des professionnels.

PROBLÉMATIQUE

Le port des signes religieux suscite un débat de manière générale, mais le port du foulard provoque un malaise spécifique. Ces tensions n'atteignent pas que les relations jeunes-adultes, mais aussi les adultes entre eux. Dans une activité de maison de jeunes, certaines femmes immigrées d'origines diverses (espagnol, portugaise...), peuvent rejeter une participante parce qu'elle porte un foulard. Dans le domaine professionnel, le port du foulard limite, pour ne pas dire anéantit, la chance de trouver un emploi.

C'est donc une question importante pour le professionnel de la jeunesse, dans la mesure où cette pratique interfère à la fois sur le registre de la socialisation individuelle (insertion dans le monde économique, épanouissement personnel, lutte contre les discriminations...) et sur le registre du « vivre-ensemble » (relations entre hommes et femmes, relations entre citoyens). Observer que cette pratique augmente, parallèlement au malaise qu'elle provoque, rajoute une complexité.

ÉLÉMENTS DE DÉBAT

Le domaine psychologico-religieux et le domaine juridique doivent être séparés pour tenter de réfléchir à une posture professionnelle qui désamorcerait les tensions, tout en restant dans le cadre de la loi.

1. le domaine psychologico-religieux

Le port du foulard n'interroge pas les professionnels de la même façon selon qu'il est porté « par tradition », « par obligation » ou « par adhésion ».

Lorsqu'il était porté « par tradition », les professionnels ne se posaient pas de questions car il s'agissait de « respecter la différence » des familles immigrées, qui provenaient d'une autre culture. Les femmes qui le portaient ne s'en posaient pas non plus, le foulard faisant partie de leur habitus sociaux. Souvent, les professionnels se plaçaient sur un registre inter-culturel et offraient des tremplins à ces femmes pour faire le lien entre leurs traditions et le nouvel environnement dans lequel elles arrivaient.

Lorsqu'il est porté « par obligation », les professionnels possèdent déjà les outils pour aider la personne à trouver les moyens d'acquiescer plus d'autonomie matérielle et psychologique, de façon à arriver à une meilleure indépendance qui lui permette de mieux faire ses propres choix, indépendamment des pressions exercées par son entourage.

Parfois, il s'agit « d'obligation indirecte » : la jeune fille n'est pas encouragée à porter le foulard par sa famille, mais elle l'adopte en remarquant que cela lui procure une grande liberté de mouvement au sein de son quartier. Elle se sent plus en « sécurité », plus « respectable » et peut mieux se mouvoir. Dans ce cas, le professionnel tient compte de la pression du quartier dans son accompagnement.

S'il est porté « par adhésion », les choses se compliquent pour plusieurs raisons : d'une part, les jeunes femmes qui le portent défendent cette pratique de façon ferme, d'autre part, les professionnels ont du mal à comprendre les raisons qui sous-tendent ce choix de la part de jeunes filles autonomes, d'autant qu'ils savent que leurs mères se sont souvent battues dans leurs pays d'origine pour avoir le droit de l'ôter... La notion du « retour du foulard » interroge, voire met mal à l'aise, dans un contexte où d'un côté certains discours politiques surfent sur « la peur de l'islam », et de l'autre certains discours religieux surfent sur l'islamophobie pour radicaliser les jeunes les plus fragiles. Il y a donc une interaction entre différents éléments de nature psychologique, sociale, économique, politique, culturelle, religieuse, qui parasitent les grilles de lecture des professionnels.

Or les professionnels ont besoin de bien cerner les raisons qui sous-tendent la volonté de porter le foulard pour définir leur posture d'accompagnement auprès de chaque jeune fille. Les professionnels ne sont pas censés être « pour » ou « contre » le foulard. Ils cherchent à déconstruire la relation au foulard des jeunes filles qu'ils suivent. Or les raisons de le porter peuvent être très différentes, mais « redéfinir le sens et la fonction du foulard » constitue le point commun de ces filles qui le portent volontairement. Dans leur cas, le foulard n'est pas appréhendé comme un signe de « soumission vis à vis des hommes » mais comme un signe de « soumission à Dieu ».

Cette notion de « soumission à Dieu » correspond à plusieurs fonctions, et notamment :

- certaines femmes le vivent sincèrement comme une « obligation divine » et craignent « d'aller en enfer » si elles ne s'y soumettent pas. Cette interprétation dans laquelle le foulard devient une « preuve de foi » existe y compris de la part de femmes qui ne le portent pas. Elles regardent « celles qui le portent » comme « plus courageuses qu'elles », « ne faisant pas passer leur volonté de réussir avant l'amour de Dieu » ;
- certaines femmes expriment clairement que « cette relation symbolique avec Dieu constitue un soutien pour elles », et l'on peut faire l'hypothèse que ce foulard symbolise alors une sorte d'objet transitionnel, un appui, une « béquille », pour passer d'un univers traditionnel basé sur une culture de type clanique à un univers moderne basé sur l'individu ;
- certaines femmes estiment que c'est « leur devoir » d'afficher leur « attachement à l'islam » et de « ne pas céder à la pression assimilationniste », et l'on peut faire l'hypothèse que ce foulard corresponde en grande partie à une démarche identitaire ;
- certaines femmes estiment que c'est « leur devoir » de « faire un rappel » aux autres musulmans, qui auraient « oublié leur islam », et l'on peut faire l'hypothèse que ce foulard corresponde en partie à un certain prosélytisme...

2. Le domaine juridique

Un amalgame existe concernant la distinction de l'espace privé et de l'espace public. L'argument selon lequel « *la religion doit rester dans l'espace privé* » est souvent imposé comme une vérité légale. Pourtant, est « public » ce qui relève de l'État et des institutions communes qualifiées « institutions publiques » où s'exerce le droit public, celui des administrations. De l'autre côté, le fait que la loi exige que la religion soit « privée » signifie qu'elle appartient à chaque individu, selon sa propre liberté de pensée. Cela n'entraîne pas pour autant une interdiction systématique de manifester publiquement sa liberté de conscience et sa pratique religieuse. Ainsi un simple centre commercial, le guichet de la poste, l'accueil de l'ANPE, les locaux de la Maison des Jeunes qui constituent des *espaces publics*, peuvent être, à tort, considérés comme des lieux où il est normal de restreindre la liberté religieuse des usagers. Pourtant, le droit international et les conventions européennes garantissent non seulement la liberté de culte mais celle de la manifester, en public ou en privé, tant que celle-ci ne contrevient pas à l'ordre public. Ce cadre légal est globalement méconnu.

En entreprise, on ne peut interdire le port du signe convictionnel de manière générale, car le principe de neutralité ne s'applique qu'aux fonctionnaires, qui ont obligation de ne manifester en aucune façon leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses, afin de garantir l'impartialité de l'État qu'ils représentent envers ses administrés qui eux, peuvent manifester leurs convictions.

L'obligation de neutralité ne s'applique donc pas en entreprise privée. Rappelons nous que la délibération de la Halde N°2008-32 du 3 mars 2008 réaffirme que « *l'entreprise ne peut être érigée en lieu neutre en l'absence d'une disposition législative venant restreindre la liberté de conviction de religion, qui comprend celle de manifester sa religion.* »

Dans le monde du travail, lorsque la neutralité d'apparence n'est pas exigée (exemple des fonctionnaires qui ne doivent montrer aucune conviction), la principale question qui peut se poser est relative au prosélytisme. Mais le Conseil d'État¹ et la Cour Européenne des Droits de l'Homme² ont déjà précisé que le port d'un signe religieux (foulard, kippa, turban...) correspondait d'abord à une pratique religieuse, et ne constituait pas en tant que tel à du prosélytisme. C'est le comportement de l'individu, ou la façon dont il porte ce signe, individuellement ou collectivement, qui peut constituer une preuve de prosélytisme, comme par exemple « prôner le port du foulard » (Conseil d'État du 27 novembre 1996, cité par la Délibération de la Halde N°2008-32 du 3 mars 2008 ainsi que plusieurs délibérations de la Halde qui relèvent que le port du foulard ne constitue pas un acte assimilable à du prosélytisme en lui-même.)

Les repères juridiques sont assez explicites : un non recrutement d'une candidate au motif qu'elle porte un signe convictionnel constituerait un acte discriminatoire interdit par le code du travail et le code pénal.

En revanche, il existe deux exceptions principales à la liberté d'expression et de conviction des travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail, qui peuvent concerner le port d'un signe religieux :

- une exigence professionnelle essentielle et déterminante : en raison de la nature de l'activité et des conditions de son exercice. L'employeur n'a pas le droit d'opérer des distinctions directes aux motifs des convictions réelles ou supposées d'un salarié, mais il peut l'interdire s'il prouve *in concreto* que le port du signe rend impossible la réalisation du travail proposé ou réalisé ;
- une justification objective et raisonnable : un règlement de travail peut interdire pour une mission en particulier dans un service précis tout signe convictionnel s'il repose sur une justification objective et raisonnable. Par exemple, il est possible d'interdire le port d'un foulard dans un atelier de couture ou sur une chaîne de montage automobile, car cela constituerait un danger d'accident du travail pour celles qui le portent.

¹ Arrêt du Conseil d'État du 27 novembre 1989.

² Arrêt de la CEDH Sahin c/ Turquie du 10 novembre 2005.



CHAPITRE 4 : LE SOCIO-CULTUREL ET LA QUESTION DU GENRE

La recherche scientifique et les luttes sociopolitiques ont bouleversé les théories sur la différence des sexes, nées de la nature, et ses conséquences sur le couple, héritées de la culture, et souvent « sacralisées » par les religions. Nous avons appris que l'identité sexuée n'est pas uniquement construite sur la base d'un déterminisme biologique mais aussi par le biais d'une assignation sociale, par laquelle on nous apprend à « être un homme » ou à « être une femme ». Les rôles de la femme et de l'homme sont des constructions sociales sujettes à changement, et non pas des évidences imposées par la nature. A partir de cette prise de conscience, l'émancipation des femmes a entraîné des répercussions en cascade sur les hommes, les entreprises, les collectivités et la société en général.

L'accès aux droits, la sécularisation, la mixité, la parité, la remise en question de la puissance patriarcale, qui en découlent, nous amènent à repenser la différence des sexes qui reposait jusque là sur une opposition systématique entre garçons et filles, d'autant que cette opposition systématique était hiérarchisée en faveur des hommes. Les débats actuels sur le couple, la famille, l'éducation des enfants, témoignent de nouvelles questions. Les slogans des années 60, « la femme est un homme comme les autres », ne sont plus satisfaisants, puisque la définition même de « qu'est-ce qu'être une femme ? » ou « qu'est-ce qu'être un homme ? » est interrogé et débattu. Nous vivons actuellement une nouvelle anthropologie de la différence et de l'égalité. Cette période de tâtonnements, où chacun se redéfinit au delà des stéréotypes, débouche nécessairement sur de nouveaux modèles de fonctionnement des rapports hommes-femmes, avec des nouvelles questions, comme « est-il souhaitable de faire disparaître les différences ? », « quel est le rôle de chacun ? », « Comment ne pas confondre différence et inégalité ? » Quoi qu'il en soit, la différence des sexes ne peut plus servir le fondement de l'inégalité.

Cette transformation des rapports aux genres qui en découle retentit sur la construction identitaire des jeunes, sur leurs relations et sur leurs choix d'activités au sein des Maisons de Jeunes. Elle traverse tous les

jeunes, mais ceux qui sont issus de familles provenant de cultures de type traditionnel clanique (immigration ou milieu rural) sont d'autant plus interpellés par cette transformation, dans la mesure où leurs parents ou grands-parents ont souvent hérité d'une éducation très différenciée selon qu'ils étaient des garçons ou des filles. Le passage entre ce modèle de culture traditionnelle où « être un garçon, c'est ne pas être une fille » à la société actuelle où tout se rediscute, provoque un immense changement pour les jeunes eux-mêmes mais aussi pour leurs familles.

Il arrive que les plus fragiles se rigidifient. Dans certains quartiers, les professionnels s'étonnent que certains fils soient plus machos que leurs pères, alors qu'ils ont grandi dans une société qui promeut une certaine égalité des sexes. L'explication n'est donc pas uniquement culturelle.

SITUATION N°1 : PLUSIEURS GROUPES DE FILLES NE CHOISSENT QUE DES ACTIVITÉS « SPORT À RISQUES »

Des adolescentes choisissent « moto » ou « karting ». Lorsque des filles demandent systématiquement une séance de sport à risques, qu'est-ce que cela reflète ?

PROBLÉMATIQUE

Les animateurs hésitent :

- Est-ce la preuve d'une évolution de l'indifférenciation des genres, au sens où les filles et les garçons peuvent choisir l'activité de leur choix au-delà des stigmates sexués ?
- Ou est-ce que « faire comme un garçon » devient le seul moyen pour les filles de vivre dans le quartier ? La survie dans le quartier passe-t-elle par un effacement de la féminité, un peu en miroir des années 90 mais sur un autre modèle ? En effet, dans les années 90, les grands frères offraient une carapace à leur sœur. Quand une fille avait un grand frère, elle n'était pas embêtée par les autres garçons. En revanche, celle qui n'avait pas de grand frère devait montrer son côté masculin, soit dans son apparence (jogging, pas de jupe), soit dans ses actions (façon de parler, de se comporter). Par exemple, elle pouvait prouver son côté masculin en se bagarrant. C'était le prix à payer pour pouvoir rester 'd'apparence féminine' sans être réduite à un 'objet sexuel'. Se battre lui permettait de 'rester fille' tout en 'étant respectée'. Aujourd'hui, certains professionnels remarquent que de nombreuses filles alternent entre « un look de mec » et « un look voilée ». Le port du survêtement et le port du foulard ont comme point commun de ne pas montrer sa féminité. Mais le foulard réinjecte « de la différenciation » avec les garçons alors que le survêtement tend à l'indifférenciation. Ces deux stratégies paradoxales semblent refléter l'alternance entre la similitude absolue et la différence absolue entre filles et garçons.

Les éducateurs remarquent que des activités traditionnellement connotées « féminines » peuvent aussi être investies par des garçons. C'est le cas de l'activité « cuisine », transformée en atelier « Master Chef », qui remporte un grand succès auprès des garçons et auprès des filles, qui l'exercent en mixité. Dans ce cas aussi, ils s'interrogent sur ce qui sous-tend ce succès :

- Est-ce que l'existence de la série télévisée nommée elle-même « Master Chef », composée d'équipes mixtes, a suffi à effacer des siècles de stéréotypes pourtant tenaces dans un secteur d'activités qui reste un bastion du machisme ?
- Ou est-ce le fait d'avoir rajouté la dimension de compétition à l'activité « cuisine » avec la présence d'un jury (comme la série télévisée), qui motive plus les garçons ?
- Toujours est-il que cette activité s'exerce maintenant naturellement dans la mixité.

La seule différence importante qu'il resterait entre filles et garçons concernerait la relation avec les professionnels : les filles chercheraient plus le dialogue et le partage avec les adultes, alors que les garçons seraient plus dans le « faire ».

En conclusion, on peut noter que les activités dites « asexuées » (ni connotées traditionnellement comme masculines ni connotées traditionnellement comme féminines, comme le volley-ball, l'escalade...) fonctionnent moins bien que les activités connotées traditionnellement masculines ou féminines. Ces dernières sont plus facilement investies tant par les garçons que par les filles, comme si l'indifférenciation progressive des rôles et des fonctions se mettait plus facilement en place autour d'activités initialement bien repérées...

PRÉCONISATIONS POUR OBTENIR DES ACTIVITÉS MIXTES :

- Ne pas annoncer le public attendu, ne pas cibler les garçons ou les filles, lors de la mise en avant d'une activité. Ouvrir cette activité, et gérer au moment des inscriptions pour favoriser au mieux la mixité.

■ Ne pas trop séparer à l'avance les tranches d'âge (11-18) car le mélange des âges peut aider à mélanger garçons et filles. Si des règles de sécurité exigent une répartition en fonction de l'âge, il est conseillé de ne l'organiser que dans un deuxième temps, après les inscriptions, une fois qu'un maximum de mélange s'est déjà opéré entre garçons et filles.

■ Réfléchir en amont au nombre de places pour permettre la parité afin de favoriser ensuite la mixité : en effet, les filles ont tendance à s'inscrire à une activité en bande. Elles se connaissent en amont et viennent en activité ensemble. Par exemple, pour l'équitation, s'il y a 7 places, elles arrivent à 7. Les filles qui s'inscrivent en activité sont déjà dans un « esprit d'équipe »¹ avant de « faire équipe », au sens où elles affrontent ensemble les épreuves de leur vie. Autrement dit, au moment de l'inscription, la « bande » des filles est déjà constituée et ne se constitue pas « en faisant l'activité ». Les filles qui viennent faire une activité sont déjà liées dans la vie. Cela facilite notamment l'autorisation de leurs parents : elles leur disent que les autres copines viennent aussi et qu'elles sont toutes ensemble...

Du coup, si le professionnel prévoit un bus de 14 places, cela favorise une parité, puisque 7 filles peuvent s'inscrire aux côtés de 7 garçons. Partir ensemble est déjà un premier pas pour arriver à la mixité.

■ Prendre des photos des garçons et des filles en activités et les mixer sur le panneau d'affichage, même si les activités ont été pratiquées « entre filles » puis « entre garçons ». Cela introduit et banalise la mixité au sein de la Maison des Jeunes. L'affichage pose une sorte de « cadre » philosophique à intérioriser pour chacun.

■ Accompagner les nouvelles activités indifférenciées pour garçons et filles d'une formation professionnelle sur la question du genre.

Il y a quelques années, les maisons de jeunes proposaient ce qu'on appelait des « activités filles », qui reposaient sur des stéréotypes selon le genre : cuisine, couture, shopping. Ces activités ne sont plus proposées parce qu'on a pris conscience de l'assignation que cela sous-tendait et parce qu'elles ne correspondent plus aux nouveaux besoins des filles, qui veulent avoir le droit de faire n'importe quelle activité. A présent, des activités « sport à risques » et « sports co » sont pratiquées par filles et garçons, de manière indifférenciée.

Mais les professionnels se sentent parfois démunis face à certains comportements provenant du groupe de filles. Ils ont le sentiment d'être plus à l'aise avec un groupe de garçons parce qu'ils sont eux mêmes de sexe masculin. En l'absence de formation, ils se débrouillent à partir de leurs propres repères personnels, leurs propres filtres affectifs, etc.

Le passage d'activités distinctes selon le genre à une indifférenciation des activités selon le genre ne se suffit donc pas à lui-même, pour garantir aux filles le même espace de liberté qu'aux garçons. Une formation professionnelle doit accompagner les professionnels, de façon à ce qu'ils acquièrent une grille de lecture professionnelle et possèdent des notions sur ce que le nouveau rapport des genres émergeant entraîne dans la psychologie des adolescents, filles et garçons.

¹ Au niveau de l'inscription, il y a clairement une différence : les garçons peuvent s'inscrire pour une activité sans y connaître auparavant quelqu'un, alors que les filles arrivent rarement seules, elles préfèrent venir avec des copines ou avoir déjà une copine à l'intérieur du groupe déjà constitué. Lorsqu'elles s'inscrivent, elles ont déjà un lien qui les lie au groupe, alors que les garçons peuvent tisser des liens en faisant l'activité.

SITUATION N°2 : DES ADOLESCENTES REFUSENT UN ANIMATEUR SPORTIF « PARCE QUE C'EST UN HOMME »

Dans des situations de prise en charge d'éducation par le sport, où le corps est « mis en scène » de façon plus ou moins intime (piscine), certaines jeunes filles refusent d'avoir un animateur de sexe masculin.

PROBLÉMATIQUE

Le genre du professionnel est évoqué pour « refuser » qu'il exerce sa fonction. Il s'agit donc de réfléchir à comment le « déssexualiser » de façon à ce qu'il soit bien appréhendé et légitimé au travers de son identité professionnelle. Autrement dit, quelle approche éducative envisager pour que l'animateur sportif soit bien perçu comme un professionnel et non pas comme un « homme » ?

PRÉCONISATIONS

■ **Une prise en charge globale du jeune, plutôt qu'une rencontre ponctuelle au moment de l'activité, favorise l'établissement d'une « confiance professionnelle ».**

En effet, des retours de terrain montrent qu'un groupe de filles accepte de se mettre en maillot de bain devant le maître-nageur qui a mis en place un accompagnement sur le poids et l'alimentation, alors que ce même groupe refuse de se déshabiller devant un maître-nageur rencontré uniquement au moment des séances de piscines.

Dans le même registre, une équipe de foot féminine ferme les portes du gymnase à tous les hommes, « sauf leur éducateur », dont la fonction transcende l'appartenance sexuelle. Après analyse, il apparaît que ce dernier prend soin de raccompagner ces footballeuses jusqu'à leurs domiciles lorsque le match se termine tard.

D'autres professionnels insistent pour dire aux jeunes que « s'ils ont un problème », ils sont à leur disposition.

Ces exemples tendent à montrer que travailler la relation en amont ou « en annexe » aide à faire prévaloir la fonction du professionnel sur le genre, en renforçant la relation de confiance. Pouvons nous faire l'hypothèse que l'intérêt du professionnel pour « autre chose que son activité » (l'équilibre alimentaire, le bien-être corporel, la sécurité de celui qu'il entraîne) le rend « encore plus professionnel » aux yeux des jeunes filles ?

Il s'agit de ne pas se restreindre à l'activité sportive elle-même. Elle est conçue comme un support pour l'éducation. Que cette activité sportive soit un moyen de traiter l'éducation nécessite que personne ne se limite à ce support, ni les parents, ni les jeunes, ni les professionnels. Il s'agit de passer par le collectif, pour instaurer un cadre qui permet également de travailler l'individuel.

■ **La relation de confiance doit aussi s'établir avec la famille du jeune :** le contact avec les parents, et la reconnaissance de ces derniers envers les professionnels semble peser aux yeux des jeunes. Si les parents reconnaissent les professionnels, leurs enfants sont pris dans cette reconnaissance. Cela peut se décliner de façons différentes : les animateurs peuvent organiser des manifestations avec les parents dans le quartier, des visites, des sorties, pour leur permettre de voir de quelles manières ils sont professionnels.

■ **La prise en charge doit s'établir dès le plus jeune âge :** travailler avec des filles qui ont 10/11/12 ans est plus facile qu'avec des filles plus âgées. La relation de confiance s'établit d'autant plus facilement qu'elle se noue avant ou au tout début de l'adolescence.

■ **La mise en relation avec les collègues, où la mixité est pratiquée sans problème, est un tremplin intéressant pour les animateurs.** Même si cette mixité est parfois interrogée y compris lors des séances de sport du collège, elle ne peut être remise en cause du fait qu'elle fait partie du programme d'enseignement et du fait de l'autorité de l'enseignant appartenant à l'institution. Il y a la notion d'obligation car le sport est une matière comme les autres. Ce cadre normalise la mixité, où sens où cette dernière, étant posée comme « non négociable », peut devenir « naturelle » aux yeux des jeunes. L'articulation entre collègues et structures d'animation ne se fait pas forcément. Il faudrait peut être amener l'école dans les structures ou faire entrer les structures dans l'école. Il s'agirait uniquement d'une collaboration sur l'information : que le professeur de sport ou le CPE puisse porter l'existence et la légitimité des structures extérieures, qu'il soit le premier relais pour parler à ses élèves de ce qui se fait dans l'association du quartier... Cela favoriserait la cohérence dans le domaine sportif mais aussi dans le domaine culturel.

■ **Un système de tutorat peut être mis en place,** pour que les aînées représentent un « trait-d'union » avec les plus jeunes. En devenant des « relais », ils transmettent l'image du professionnel. Une chaîne de légitimité peut alors se construire.

■ **Le respect de la mixité doit aussi concerner la composition des équipes,** alors que certaines sont constituées de 100% de professionnels masculins ou féminins. Cela suppose une action très en amont des recrutements (mais favoriser un candidat en raison de son sexe revient à discriminer).

Ce qui est fondamental, c'est que les différents « rapports au genre » soient portés par les professionnels, qu'ils soient hommes ou femmes.

SITUATION N°3 : LES ANIMATEURS SPORTIFS CONSTATENT LA « PERTE » DES FILLES À L'ÂGE DE L'ADOLESCENCE

Les professionnels constatent qu'ils perdent deux tiers de filles à l'âge de l'adolescence, à partir de 13/14 ans, y compris lorsque ces dernières fréquentaient auparavant les structures ou les animations sportives.

PROBLÉMATIQUE

Plusieurs raisons peuvent expliquer cette baisse de fréquentation. D'une part, la « bande de filles » constituée pendant l'enfance peut avoir éclaté parce qu'elles ont grandi dans des voies différentes et recomposé de nouvelles amitiés. D'autre part, à statut social égal, de nombreuses filles investissent souvent les études au moment du collège, ce qui peut expliquer qu'elles deviennent moins disponibles.

Mais un autre facteur apparaît : l'attitude des parents change souvent selon le sexe de leur enfant. Lorsqu'il s'agit d'un garçon, les parents l'obligent à maintenir une activité physique le mercredi après-midi, partant du principe qu'il a besoin de se défouler et que pendant qu'il fait du sport, il ne « fait pas de bêtise en traînant dehors ». Lorsqu'il s'agit d'une fille, les parents lâchent la pression plus facilement, partant du principe qu'elle peut se reposer un peu devant la télévision, « avec toute cette pression scolaire... »

De leurs côtés, les garçons cèdent à la pression des parents plus facilement, voulant ressembler aux stéréotypes des mannequins masculins musclés des publicités. Les filles résistent plus : conditionnées à l'extrême minceur, elles se mettent éventuellement au régime et/ou développent des complexes, ce qui ne les incite pas à investir le sport.

Les médias renforcent le lien entre le monde du sport et « le masculin » en diffusant principalement des matchs masculins. À part les Jeux Olympiques, où les femmes et les handicapés sont évoqués, la plupart des rediffusions sportives ne comprennent que des hommes...

PRÉCONISATIONS

Les préconisations rejoignent celles de la situation précédente, en ajoutant le développement d'un leadership féminin et un travail sur les stéréotypes des « corps masculins » et des « corps féminins » transmis par les médias



PARTIE 2 : DU CÔTÉ DES DÉCIDEURS



CHAPITRE 1 : FINANCEMENT PUBLIC ET ASSOCIATIONS RELIGIEUSES

Une municipalité peut-elle subventionner un lieu de culte ? Une association à référence religieuse qui propose du soutien scolaire ? Des responsables associatifs peuvent-ils séparer les garçons et les filles lorsqu'ils utilisent une salle prêtée par la mairie ? Une association culturelle peut-elle enseigner l'arabe avec le Coran ? Une chorale peut-elle distribuer des tee-shirt où il est inscrit « I Love Jésus » ?

QUE DIT LA LOI ?

La loi du 09 décembre 1905 pose le cadre de la relation entre l'État et le culte en France.

Dans son article 1, elle énonce que la République Française assure la liberté de conscience (liberté de croire ou de ne pas croire) et garantit le libre exercice des cultes.

Dans son article 2, alinéa 1, elle explicite la séparation des pouvoirs entre l'État et l'Église. L'État ne financera plus aucun culte en France.

« Financer un culte » signifie verser des subventions directes ou indirectes pour la construction d'un édifice dédié au culte ou pour son exercice. Chaque communauté religieuse qui souhaite bâtir un lieu de culte doit pourvoir à son auto-financement.

Pour s'organiser, les communautés religieuses peuvent néanmoins se constituer en associations, relevant de la loi de 1901 ou de la loi de 1905.

La loi du 01 juillet 1901, dite de la liberté d'association, est régie par le droit commun. Elle consacre la liberté de réunion, doit avoir son objet social limité à un but précis et admet ses membres par délibération. Une association loi 1901 peut être subventionnée par l'État si son objet n'est pas cultuel. Mais une association à but culturel peut quand même être sous le statut de loi 1901 sachant qu'elle ne bénéficiera d'aucune subvention publique ni d'avantages fiscaux.

La loi du 09 décembre 1905, dite de la séparation des pouvoirs, prévoit un statut aux associations culturelles, c'est à dire aux structures dont l'objet exclusif est de subvenir aux frais, à l'entretien et à l'exercice d'un culte. L'État français peut faciliter la construction de nouveaux lieux de cultes, sans entraver le principe de non financement. Puisque « la République ne reconnaît, ni ne salarie, ni ne subventionne aucun culte », ce sont les articles 18 et 19 qui explicitent que « les associations formées pour subvenir aux frais, à l'entretien et à l'exercice public d'un culte devront être constituées conformément aux articles 5 et suivants de la loi de 1901 ».

Une association culturelle :

- doit avoir pour unique objet l'exercice d'un culte donné ;
- doit être soumise aux règles de droit commun des associations ;
- peut recevoir des dons et des legs sur autorisation préfectorale du département où l'association a son siège social ;
- ne doit pas avoir d'activités portant atteinte à l'ordre public (sachant que l'entrave aux conditions d'urbanisme peut être concernée).

Pour être reconnue association culturelle, il faut également :

- célébrer des cérémonies organisées en vue de l'accomplissement de certains rites ou de certaines pratiques par des personnes réunies autour d'une même croyance religieuse ;
- avoir pour unique et seul objet la réalisation de ce culte ;
- ne mener que des actions en lien avec cet objet : acquisition, location, construction, aménagement, entretien d'édifices servant au culte.

IL EXISTE PLUSIEURS MOYENS POUR LES COLLECTIVITÉS PUBLIQUES D'AIDER LES ASSOCIATIONS CULTUELLES :

■ Le bail de droit commun

Ne pouvant subventionner aucun culte, les collectivités ont le droit de conclure un contrat de bail avec une association ayant pour objet exclusif ou non la pratique du culte.

Pour que ce bail ne soit pas requalifié en donation déguisée, il convient que le montant du loyer soit en proportionnalité avec les prix réels du marché et la qualité du lieu en question.

■ Le bail emphytéotique¹

Les collectivités peuvent également conclure des baux emphytéotiques avec les associations culturelles leur accordant à long terme la jouissance d'un terrain sur lequel l'association construit un édifice religieux.

C'est un bail de longue durée, de 18 à 99 ans, par lequel on acquiert un droit réel d'usage et de jouissance, garantissant une liberté dans l'utilisation et l'exploitation du bien.

Le loyer est en général très modeste parce que le locataire garde à sa charge la construction des bâtiments, sans pouvoir en tirer bénéfice à l'issue du bail. Le bail peut être destiné à être renouvelé pour une seconde période identique en temps. C'est une forme de financement pour le foncier qui respecte néanmoins les principes de la loi de 1905.

■ La garantie d'emprunt

Le législateur a reconnu par l'article 11 de la loi des finances du 29 juillet 1961, la possibilité pour les collectivités publiques, de garantir des emprunts contractés par des associations culturelles pour la construction d'édifices religieux. Ce dispositif peut être d'un grand soutien.

¹ A ce jour, près de 1800 églises paroissiales d'Ile de France, construites après 1905, ont utilisé ce type de bail. La grande mosquée de Lyon bénéficie également de ce système.

■ La prise en charge des réparations et de l'entretien

Le dernier alinéa de l'article 19 de la loi de 1905, ajouté par la loi du 25 décembre 1942 précise que si les associations loi 1905 ne peuvent recevoir aucun financement public, « les sommes allouées pour la réparation et l'entretien des édifices affectés aux cultes publics, qu'ils soient classés ou non monuments historiques, ne sont pas considérées comme des subventions ».

LES MODALITÉS DE CONSTRUCTION DES LIEUX DE CULTE

Devant les difficultés récurrentes de construction d'édifices de culte musulman, le Ministère de l'Intérieur a rappelé par une note écrite du 14 février 2005, que « la construction et l'aménagement des lieux de culte ne sont soumis à aucune formalité ou autorisation autre que celles prévues d'une façon générale par le code de l'urbanisme. » L'étude de l'obtention du permis de construire doit être effectuée « sans esprit d'exclusion ou de rejet ».

Le projet de construction doit remplir toutes les normes attendues et prédéfinies par le code de l'urbanisme, le code de la construction et de l'habitat, les plans d'occupation des sols...

La question du minaret est aussi réglementée par le droit français. Chaque mosquée peut construire un minaret, mais sa hauteur peut être limitée dans le cadre de l'autorisation de construire, pour respecter les préoccupations du plan d'occupation des sols et s'inscrire dans l'aspect architectural du quartier.

L'ATTRIBUTION DE SALLES ET D'ÉQUIPEMENTS MUNICIPAUX À DES ASSOCIATIONS CULTUELLES

De nombreuses demandes affluent auprès des services municipaux, ou d'associations gérant des locaux municipaux (centres sociaux, maisons de quartiers, patronages laïques municipaux, etc.), de location ou de prêt de salles de la part d'associations dites culturelles, mais avec une activité culturelle.

Peu d'éléments juridiques existent à ce jour pour aider la collectivité à se positionner néanmoins, il apparaît qu'une différence très nette peut et doit être faite entre ce qui relève du prêt gracieux et de la location payante.

Dans le cadre de la location payante et privative d'une salle communale par une association (loi 1901 ou 1905) ou par une personne morale, le maire ne peut refuser l'usage d'une salle municipale que pour l'un des deux motifs suivants :

- nécessités objectives de l'administration communale,
- trouble à l'ordre public.

Le juge peut s'avérer être très sévère pour faire respecter les deux libertés fondamentales que sont la liberté d'association et la liberté de religion. Il est totalement impossible d'insérer une clause générale et absolue interdisant les rassemblements religieux dans les conventions de location de salle.

Dans sa note du 30 mars 2007, n° 304053, le Conseil d'État a statué sur la décision de refuser la location d'une salle municipale à une association culturelle, tenue par des Témoins de Jéhovah : « *Le refus opposé à une association culturelle de lui accorder la location d'une salle municipale [...] porte une atteinte grave et manifestement illégale à la liberté de réunion, qui est une liberté fondamentale, dès lors que la commune ne fait état d'aucune menace à l'ordre public, mais seulement de considérations générales relatives au caractère sectaire de l'association.* »²

Par ailleurs, le juge a précisé que « *la crainte, purement éventuelle, que les salles municipales soient l'objet de sollicitations répétées pour des manifestations à but religieux ne saurait davantage justifier légalement le refus de la ville.* »

Par contre, dans le cadre de l'attribution gratuite d'une salle à une association, la municipalité peut demander une transparence totale sur l'objet de la manifestation et vérifier que certains critères fondamentaux du droit commun sont respectés :

- mixité,
- non segmentation des populations,
- respect des conditions de libre accès à tous.

Une attribution gratuite, ponctuelle ou récurrente, entre dans le cadre de la valorisation des biens et peut être qualifiée de subvention publique.

Cette attribution gratuite est soumise au droit commun : respect des règles de sécurité et d'hygiène, ainsi que respect de l'ordre public.

Il s'agit de bien expliquer la différence entre le cultuel et le culturel. Pour qu'une subvention publique soit possible, certaines conditions émanant du droit commun sont exigées et doivent se refléter dans les statuts :

- Les activités doivent être ouvertes à tous et pas seulement aux fidèles d'un seul culte ;
- Aucun culte ne doit être pratiqué dans le même espace : par exemple, un enfant inscrit pour soutien en mathématiques ne doit pas subir, directement ou indirectement, de pressions au moment de l'heure de la prière ;
- Sauf si l'association culturelle annonce dans ses statuts la spécificité de son objet social limité à une population (aide aux primo-arrivants, amicale des Arméniens, gymnastique pour les 4-6 ans etc.), toutes les sortes de publics doivent y avoir accès ;
- Le principe de mixité doit être appliqué pour le plus d'activités possibles³. Là aussi, il faudra expliquer que ce principe n'est pas fondé sur un texte de loi : c'est l'égalité entre les hommes et les femmes qui est affirmée par de grands textes juridiques. Mais on considère toutefois la mixité comme un des moyens fondamentaux pour y arriver, dans la mesure où elle rend concrète la libre participation des femmes à tous les aspects de la vie sociale ;
- Tout cela doit apparaître dans le bilan pédagogique connexe au bilan financier, rendu chaque fin d'année au moment du renouvellement de la demande de subvention.

Si un centre culturel exerce quelques activités culturelles (cours de Coran en plus des cours d'arabe, etc.), un partage net comptable et pédagogique doit être effectué entre ce qui relève du cultuel et ce qui relève des activités socio-culturelles subventionnées. Ces exigences, notifiées dans les conventions, conditionnent le renouvellement des subventions. Si ce partage n'est pas strictement réalisé sur les plans comptable et pédagogique, il peut être demandé aux responsables associatifs d'établir deux associations, une pour le cultuel (non subventionné), une pour le culturel (qui peut l'être sous les conditions indiquées).

³ Le Code Pénal précise que les dispositions de sanction prévues ne s'appliquent pas « aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives » (Article 225-3 alinéa 4).

² CE, 30 mars 2007, Ville de Lyon, n° 304053

SITUATION N°1 : DES ENFANTS PRIENT APRÈS LE SOUTIEN SCOLAIRE DANS DES LOCAUX PRÊTÉS PAR LE CENTRE SOCIAL MUNICIPAL

Une association loi 1901 exerce depuis longtemps dans un des quartiers de l'agglomération. Elle prend en charge des enfants de 7 à 14 ans et programme des activités culturelles ou sportives ainsi que des cours de langue arabe ou de soutien scolaire. Une convention annuelle est signée chaque année pour que votre centre social prête deux grandes salles. Depuis quelques temps, vous êtes alerté par quelques animateurs. Ils ont constaté que les enfants ne sont pas mélangés entre filles et garçons pendant les activités et à la fin des cours de langues arabes, ils prient dans les locaux prêtés par le centre social municipal. Après vous être déplacé, vous constatez que c'est effectivement le cas. Vous discutez avec le président de l'association pour faire le point. Ce dernier vous explique qu'il n'a fait que répondre aux demandes des parents du quartier. Ces derniers partagent les mêmes convictions religieuses et inscrivent leurs enfants chez lui en toute confiance. Il ne voit pas où est le problème.

PROBLÉMATIQUE

Il s'agit d'une association qui exerce depuis plusieurs années sans qu'aucun problème n'ait été signalé. Elle est financée par la Mairie dans le cadre de ses activités de proximité auprès des habitants du quartier concerné : cours d'arabe, soutien scolaire, activités sportives.

Après avoir discuté avec le responsable associatif, vous avez la confirmation du mélange entre religion et activités culturelles. Pour le président de cette association, répondre aux attentes des habitants du quartier prime sur toute autre considération. Il ne comprend pas ce qui pose problème, puisque ce sont les parents qui, au nom de leurs convictions religieuses, souhaitent la séparation des garçons et des filles et la pratique de la prière.

PRÉCONISATIONS

Vous informez l'association que vous ne pouvez continuer à prêter vos salles si les activités pratiquées ne sont plus en lien avec l'objet social culturel initial formulé dans leurs statuts :

- prise en charge de tous les enfants,
- mélange des publics, sans ségrégation de sexes,
- aucune pratique culturelle,
- aucun prosélytisme.

A défaut, le prêt des deux salles de la MJC deviendrait une subvention indirecte versée pour une pratique liée au culte, ce qui est formellement interdit par la loi de séparation de 1905.

SITUATION N°2 : UNE ASSOCIATION VEUT LOUER UNE SALLE DU CENTRE SOCIAL MUNICIPAL POUR UN MARIAGE RELIGIEUX

Une association loi 1901 souhaite louer la grande salle du Centre social. Elle vérifie le coût et les conditions d'utilisation auprès de vos services. La salle est disponible le jour souhaité, l'association précise qu'elle accueillera entre 100 et 150 personnes à l'occasion d'une célébration religieuse festive et privée, tout en respectant les conditions de sécurité précisées sur la convention de location.

PROBLÉMATIQUE

Vous êtes le responsable en charge de la location des salles et vous refusez de louer la salle des fêtes au motif de l'objet social religieux, clairement énoncé, de la manifestation en question. Puisque l'État français est laïque, vous estimez que ses équipements municipaux ne peuvent pas cautionner l'accueil d'activités religieuses.

PRÉCONISATIONS

Il s'agit d'une demande de location payante, basée sur un contrat entre deux parties. L'association doit s'engager à respecter les clauses d'utilisation de la salle, comme le précise le règlement intérieur du lieu : règles de sécurité, règles d'hygiène, règles de respect du voisinage et de trouble à l'ordre public...

Hormis ces considérations, si la salle est disponible à la date demandée, il n'est pas possible de refuser la location au demandeur, au motif du caractère religieux de la manifestation concernée. Aucune mention systématique et absolue d'une telle interdiction ne saurait être inscrite dans le dit règlement d'utilisation des lieux. Il s'agirait alors d'une clause faisant entrave à la liberté de réunion et de conscience des usagers potentiels¹.

Le caractère privé du contrat, engendré par le paiement de la location, n'est pas qualifié en subvention publique. Il n'y a ainsi pas d'entrave au positionnement neutre et laïque de la municipalité.

¹ CE 30 mars 2007



CHAPITRE 2 : NEUTRALITÉ DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX

Les fonctionnaires sont soumis à une obligation de neutralité. Il n'existe pas de débat en France sur la gestion de la diversité des fonctionnaires : ces derniers n'ont pas le droit de manifester dans l'exercice de leurs fonctions leurs convictions philosophiques, politiques et/ou religieuses. Pour permettre à la société d'être plurielle, l'État et ses collectivités territoriales ne peuvent reposer sur aucune conception religieuse ou philosophique. L'État est neutre, donc ses services publics et ses personnels aussi, de façon à ne pas influencer les personnes qui ont affaire à lui, ou l'amener à avoir un parti pris sur celles-ci. Les fonctionnaires doivent assurer le service public non seulement en étant neutres eux-mêmes dans l'exercice de leur fonctions, mais aussi en donnant l'image de l'impartialité afin que la neutralité du service public ne puisse être mise en doute. Rappelons que la confiance des citoyens dans l'impartialité de leurs institutions fonde la légitimité de l'ordre démocratique.

QUE DIT LA LOI ?

Tout fonctionnaire est dans l'obligation de veiller à la stricte neutralité du service public et d'observer une retenue dans l'expression de ses opinions. Plus généralement, il doit adopter vis-à-vis des administrés un comportement indépendant de ses opinions politiques, philosophiques et religieuses. Ce principe de neutralité des services publics interdit que ceux-ci soient assurés de façon différenciée, en fonction des convictions de leur personnel ou de leurs usagers. Cette obligation trouve sa source dans le principe d'égalité des usagers devant le service public et son corollaire dans le principe de laïcité.

Autrement dit, en matière de laïcité, le fonctionnaire ne montre pas ses convictions religieuses le cas échéant et ne porte pas d'appréciation sur la religion d'un citoyen sauf si ce dernier entrave l'ordre public, notamment par du prosélytisme qui ne respecterait pas la liberté de conscience des autres. Dans le même esprit, le fonctionnaire ne porte pas d'appréciation sur l'absence de religion d'un citoyen si cette information lui est donnée selon les demandes administratives.

Cette obligation ne figure pas explicitement dans le statut général de la fonction publique. Il s'agit d'une création issue d'une jurisprudence et de l'application du principe de laïcité.

L'obligation de neutralité est posée depuis plus d'un demi-siècle dans la jurisprudence par l'avis du Conseil d'État du 8 décembre 1948 (*M^{lle} Pasteau*)¹. Dans un litige concernant un établissement scolaire, le Conseil d'État a émis un avis en date du 3 mai 2000 (*M^{lle} Marteaux*), aux termes duquel « il résulte des textes constitutionnels et législatifs que le principe de liberté de conscience ainsi que celui de la laïcité de l'État et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci. Le fait pour un agent du service de l'enseignement public de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations. »

¹ Ainsi que l'arrêt du 3 mai 1950, *M^{lle} Jam*.

Dans un arrêt en date du 17 octobre 2002 (*M^{me} E.*), le tribunal administratif de Paris a estimé légale la décision d'un établissement hospitalier public qui n'avait pas voulu renouveler le contrat d'une assistante sociale refusant d'enlever son voile. Dans son premier considérant, le tribunal rappelle que le principe de neutralité s'impose à tous les agents publics et pas seulement à ceux de l'enseignement : « Considérant que si les agents publics bénéficient, comme tous les citoyens, de la liberté de conscience et de religion édictée par les textes constitutionnels, conventionnels et législatifs, qui prohibent toute discrimination fondée sur leurs croyances religieuses ou leur athéisme, notamment pour l'accès aux fonctions, le déroulement de carrière

ou encore le régime disciplinaire, le principe de laïcité de l'État et de ses démembrements et celui de la neutralité des services publics font obstacle à ce que ces agents disposent, dans l'exercice de leurs fonctions, du droit de manifester leurs croyances religieuses, notamment par une extériorisation vestimentaire ; que ce principe, qui vise à protéger les usagers du service de tout risque d'influence ou d'atteinte à leur propre liberté de conscience, concerne tous les services publics et pas seulement celui de l'enseignement ; que cette obligation trouve à s'appliquer avec une rigueur particulière dans les services publics dont les usagers sont dans un état de fragilité ou de dépendance. »

SITUATION N°1 : UNE TECHNICIENNE DU SERVICE MUNICIPAL SE MET À PORTER LE FOULARD

Une jeune femme travaille dans les services techniques municipaux depuis une dizaine d'années. Petit à petit, les « bruits de couloir » ont fait état d'anecdotes où cette technicienne avait été vue dans tel ou tel hypermarché portant un foulard. A l'intérieur de la mairie, aucune de ses convictions ne peut s'apercevoir. Cela a provoqué quelques discussions autour du café du matin, mais rien de plus. Cette technicienne est appréciée de tous pour son ouverture, son amabilité et surtout son excellent travail. A tel point que son directeur lui propose un poste de directrice-adjointe. C'est là que, à la grande surprise de tous, les problèmes commencent. La jeune femme, ravie de sa promotion, arrive avec un foulard. Lorsque son directeur la questionne, elle répond que sa nouvelle fonction la mène à se déplacer en public et qu'elle ne peut supporter « d'affronter autant de personnes inconnues ainsi découverte ».

PROBLÉMATIQUE ?

La loi est claire : tout fonctionnaire ne doit manifester ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses, afin d'incarner l'impartialité du service public vis à vis des usagers. Encore récemment, dans un arrêt en date du 27 novembre 2003 (*M^{me} Nadjet Ben Abdallah*), la cour administrative d'appel de Lyon a considéré que « le port, par M^{lle} Ben Abdallah, détentrice de prérogatives de puissance publique (Contrôleur du travail), d'un foulard dont elle a expressément revendiqué le caractère religieux, et le refus réitéré d'obéir à l'ordre qui lui a été donné de le retirer, alors qu'elle était avertie de l'état non ambigu du droit applicable, a, dans les circonstances de l'espèce, constitué une faute grave de nature à justifier légalement la mesure de suspension dont elle a fait l'objet ». Cet arrêt en a profité pour rappeler que ces principes s'appliquent à tous les fonctionnaires et agents publics, à l'exception des ministres des différents cultes mentionnés à l'article R 1112-46 du Code de la santé publique, qui concourent à l'exécution du service public : contractuels, internes...

QUE FAIRE ?

Autant dans le secteur du droit privé, l'employeur doit prouver que la pratique religieuse entrave certains critères pour l'interdire¹, autant l'interdiction est générale et absolue pour tous ceux qui ont choisi d'incarner dans leur fonction professionnelle les prérogatives de la fonction publique.

Le seul conseil que nous pouvons donner aux chefs de services municipaux consiste à bien vérifier que la technicienne a bien compris qu'il ne s'agit pas de discrimination à son égard mais que le principe s'applique à tout fonctionnaire, justement pour garantir l'égalité des usagers à servir, sans parti pris. La garantie de l'égalité du service public passe par cette neutralité des fonctionnaires. Aurait-elle confiance si son directeur arborait un tee-shirt énonçant « L'athéisme est l'avenir du monde » ?

En cas de refus d'ôter son signe religieux, la technicienne se met en situation de faute grave.

¹ Cf chapitre suivant.

SITUATION N°2 : DES FONCTIONNAIRES SE PLAIGNENT DE LA CIRCULAIRE ACCORDANT AUX ORTHODOXES, ARMÉNIENS, MUSULMANS, JUIFS, BOUDDHISTES, DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LEURS FÊTES RELIGIEUSES

La vie n'est pas simple pour de nombreux directeurs des services de mairies. Pendant longtemps, certains salariés de références juive, musulmane, bouddhiste, se plaignaient. L'octroi d'un jour de congé pour leurs fêtes religieuses dépendait du bon vouloir du chef de service. De plus, ils se sentaient indirectement discriminés, puisque cela leur demandait d'utiliser des jours de congés prévus pour leurs vacances, alors que Noël... faisait partie des vacances de Noël, souvent obligatoire pour toute l'équipe.

Depuis le 31 décembre 2009, une circulaire permet d'accorder des absences à l'occasion des principales fêtes religieuses, sauf nécessité de service. Les directeurs de service ont d'abord été soulagés : la règle devenait officielle. Mais très vite, l'application de la circulaire a fait apparaître un nouveau problème : ce sont les salariés agnostiques, athées et chrétiens qui sont maintenant discriminés, puisque certains de leurs collègues juifs ou musulmans obtiennent jusqu'à 3 jours chômés de plus qu'eux !

PROBLÉMATIQUE

Cette circulaire n°BCFF0930776C du 31 décembre 2009, faisant référence à la circulaire n°901 du 23 septembre 1967¹, permet aux chefs de service d'accorder aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession, les autorisations d'absences, dans la mesure où cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service. La circulaire mentionne (dans l'ordre) les fêtes orthodoxes, arméniennes, musulmanes, juives, et bouddhistes.

Effectivement, si le fonctionnement du service le permet, les salariés concernés peuvent s'absenter trois jours de plus que leurs collègues, ce qui entrave le principe d'égalité de traitement des salariés. En voulant faire cesser une discrimination indirecte, cette circulaire en a introduit une autre... Mais ce n'est pas tout. Ce système provoque une sorte de communautarisation des jours fériés, puisque « tous les juifs » s'absentent du bureau pour Yom Kippour, « tous les musulmans » pour l'Aïd, etc. Cela montre bien que le traitement par communauté ne correspond ni à l'idée du « faire société » laïque, ni à la notion d'égalité.

QUE FAIRE ?

Il y a trois solutions possibles, dont deux du registre de la loi :

- Laïciser le calendrier français, mais étant donné l'échec des révolutionnaires de 1789 qui voulaient déjà déconfectionnaliser les jours fériés, cela paraît encore plus difficile à imposer dans le contexte de crispation identitaire actuelle. La correspondance entre les fêtes catholiques et le calendrier est vécue comme la trace de l'histoire de France pour de nombreux français, croyants ou pas.
- Voter la proposition de la commission Stasi qui imaginait inclure un jour de fête juive et un jour de fête musulmane comme fériés, l'objectif étant double : reconnaître symboliquement qu'un Français peut être maintenant de différentes confessions et combattre l'aspect communautariste, puisque « tous les Français seraient donc en situation de jour férié » à l'Aïd et Yom Kippour, comme pour Noël et Pâques.
- Comme les deux solutions législatives précédentes ne feront pas l'unanimité avant longtemps, il peut être conseillé aux directeurs de service d'octroyer 3 jours de « libre conscience » à ses salariés, ce qui rétablit l'égalité mais ne combat pas l'effet communautariste.

¹ « relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions »



CHAPITRE 3 : SERVICE PUBLIC, MISSION DE SERVICE PUBLIC, INTÉRÊT GÉNÉRAL ET FINANCEMENTS PUBLICS...

QUE DIT LA LOI ?

Les notions de « service public », « mission de service public », « intérêt général », sont souvent mises en avant dans les débats relatifs à la gestion de laïcité dans certains lieux publics ou administratifs. Beaucoup de confusions existent et créent des amalgames juridiques.

Un service public est une activité d'intérêt général, c'est à dire poursuivant un objectif d'utilité publique, prise en charge par une personne publique (service public) ou par une personne privée **sous le contrôle d'une personne publique** (mission de service public).

Il existe quatre types de services publics ayant respectivement pour objectifs :

- l'ordre et la régulation (défense, justice...);
- la protection sociale et sanitaire (sécurité sociale, hôpitaux...);
- l'éducation et la culture (musées, instituts, écoles, lycées, universités...);
- l'économie (ministère...).

L'arrêt du Conseil d'État du 28 juin 1963 dit arrêt Nancy précise les critères qui définissent le service public :

- la mission d'intérêt général confiée à l'organisme;
- les prérogatives de puissance publique qui lui sont attribuées à cette fin;
- le contrôle que l'administration exerce sur lui.

Trois grands principes juridiques fondent et caractérisent également un service public.

- **La continuité du service** : c'est un des aspects

de la continuité de l'État qui a été qualifié de principe constitutionnel par le Conseil constitutionnel (1979). Il repose sur la nécessité de répondre aux besoins d'intérêt général sans interruption;

■ **L'égalité pour tous les usagers devant ce service** : c'est l'application du principe général d'égalité de tous devant la loi, proclamé par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Il signifie que toute personne a un droit égal à l'accès au service et enfin doit être traitée de la même façon que tout autre usager du service;

■ **L'adaptabilité** : c'est un corollaire du principe de continuité. Mais il s'agit davantage d'assurer au mieux un service, en termes de qualité, plutôt que sa continuité dans le temps. Cela signifie que le service public ne doit pas demeurer immobile face aux évolutions de la société : il doit suivre les besoins des usagers ainsi que les évolutions techniques nécessaires.

Selon la nature de l'activité et de la structure qui en est chargée, on peut distinguer plusieurs cas de figure.

■ Les **services publics administratifs (SPA)** : très divers, ils regroupent les services qui n'ont pas de but industriel ou commercial (par exemple, défense, éducation nationale, sécurité sociale...). Ils sont principalement gérés par des organismes publics (ministères) et le droit administratif y est prédominant. Conformément à la loi du 09 décembre 1905, leurs salariés sont fonctionnaires et donc soumis à une totale neutralité, afin d'être en mesure de ne favoriser aucun citoyen et de permettre à tout usager d'accéder en toute égalité au service concerné.

- Les **services publics industriels et commerciaux (SPIC)** : ils sont apparus à partir de l'arrêt dit du *Bac d'Eloka* (1921). Ils peuvent être assurés par des organismes publics ou privés. Lorsqu'il s'agit d'organismes privés, le droit privé s'y applique majoritairement, mais le droit administratif n'en est pas absent car les modes de recrutement du personnel peuvent varier : recrutements contractuels ou recrutements de fonctionnaires. Les SPIC ou EPIC (Établissement public à caractère industriel et commercial) restent soumis à la tutelle des pouvoirs publics (État, Collectivités territoriales) qui vérifient s'ils mènent à bien leur mission : ils doivent respecter le principe d'égalité d'accès des usagers au service public, respecter les règles de concurrence, les règles d'établissement des tarifs et peuvent bénéficier d'une situation de monopole sur l'ensemble ou une partie du territoire national.

Cependant, dans l'état actuel du droit et de la jurisprudence, **le fait de percevoir des subventions publiques pour financer une activité associative n'entraîne pas l'obligation légale d'appliquer une gestion des ressources humaines à partir du droit administratif** : une association/entreprise qui reçoit des subventions publiques ne se transforme pas en service public et n'est pas soumise à ses règles légales et administratives.

Car comme le confirme l'arrêt *Narcy* préalablement cité, un service public est qualifié par trois critères dont l'autorité que l'État exerce sur lui (définition des tarifs, principes de non-concurrence, nomination des dirigeants etc.). C'est par le biais de conventions précises et signées par les deux parties qu'un établissement privé peut par exemple officiellement assumer une mission de service public (EDF, SNCF, ORANGE FRANCE TELECOM...). Par contre, de nombreuses structures œuvrant pour l'intérêt général (associations d'entraide, de garde d'enfants, à vocation humanitaires), sont subventionnées pour développer leur activité, sans pour autant être porteuses d'une mission de service public, car elles n'en n'ont pas les prérogatives ou les devoirs.

Jusqu'à aujourd'hui, le « service public organique » – celui de la stricte fonction publique – et le « service public fonctionnel » – qui peut être fourni par n'importe quel type de prestataire sur la base d'un contrat passé avec une autorité publique – ne sont pas régis par le même droit. L'ensemble des structures chargées des activités d'intérêt général peuvent être aussi bien des établissements publics que des entreprises privées¹.

¹ On passe dans le langage usuel du service public (les établissements publics ou l'administration), aux structures assurant des missions de service public (établissements à caractère privé) : Orange France télécom pour la téléphonie, la SNCF pour les transports ferroviaires, EDF pour l'énergie, etc.

De manière générale, notons que les services publics (rebaptisés au niveau européen « services d'intérêt général ») sont de plus en plus fournis par des entreprises de droit privé, éventuellement à capitaux partiellement ou totalement publics, voire par des sociétés purement privées devenues « déléguataires ».

Une demande de gestion semblable pour les deux services publics (ayant recours à des fonctionnaires ou aux contrats privés), fait l'objet de plusieurs rapports :

- La Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République, dite « commission Stasi » du nom de son président, estimait dans son rapport (11 décembre 2003) que les « obligations de neutralité devraient être mentionnées dans les contrats conclus avec les entreprises déléguataires de service public ou celles concourant au service public ». Cette proposition a pour objectif d'instituer une cohérence de gestion pour des personnes occupant les mêmes postes dans la même entreprise sous des contrats différents.
- Allant un peu plus loin, la dernière délibération de la Halde², sous la présidence d'*Eric Moliné*, du 28 mars 2011, recommande au gouvernement « d'examiner l'opportunité d'étendre aux structures privées des secteurs social, médico-social et de la petite enfance chargées de missions de services public ou d'intérêt général, les obligations – notamment de neutralité, qui s'imposent aux structures publiques de ces secteurs ». Elle demande aussi de clarifier les conditions d'application de neutralité aux Établissements de Santé Privés d'Intérêt Collectif (ESPIC).
- En l'état actuel du droit, le régime juridique régissant les salariés de ces divers établissements dépend de leur dénomination sociale et de leur enregistrement auprès des instances compétentes.
- Les salariés des établissements publics sont fonctionnaires (ou assimilés) et relèvent du droit et des tribunaux administratifs.
- Les salariés d'établissements privés (associations, entreprises – SARL, SA, SAS – municipalités, centres sociaux, collectivités territoriales, etc.) signent des contrats pour conclure les embauches. Ces contrats de travail sont basés sur le droit privé du travail (Code du travail et tribunal des Prud'hommes). C'est pour cette raison qu'il est nécessaire de faire un petit détour par le droit du travail s'appliquant dans les entreprises.

² Par contre, en tant que structure subventionnée, l'établissement subventionné doit rendre compte de ses activités pédagogiques et empiriques afin de justifier de la dépense des fonds octroyés. C'est dans cet objectif que chaque année, les bilans d'activité et les comptes de résultats doivent être produits.

QUE DIT LE DROIT PRIVÉ DU TRAVAIL ?

Pourquoi ne pas appliquer l'obligation de neutralité à tous ceux qui effectuent une mission de service public, de manière à garantir le traitement impartial et égal de tous les usagers ?

La réponse est simple : le droit international et européen, ratifié par la France, considère la liberté de conviction (dont fait partie la liberté de religion) comme une liberté fondamentale. De ce fait, l'article 9 du Conseil Européen des Droits de l'Homme énonce : « La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ». C'est dans le respect de cet article que la loi de 2004 interdisant le port des signes religieux au sein des établissements scolaires a été votée (témoignages que les filles non voilées étaient soumises à des pressions et témoignages sur le désordre dans le suivi des cours que cela produisait).

Pour énoncer le droit du secteur privé, reprenons simplement le rappel de la dernière délibération de la Halde¹ :

- La Halde a rappelé dans plusieurs délibérations que le principe de laïcité ne s'imposait pas aux personnes privées. Ainsi, une entreprise, une association ou encore un particulier ne peut invoquer le principe de laïcité pour limiter la liberté religieuse d'autrui, qu'il s'agisse de ses salariés ou de ses clients.
- Dans sa délibération 2009-117 du 6 avril 2009 (liberté religieuse et règlement intérieur), la Haute autorité a rappelé que le principe de laïcité impose une stricte neutralité dans la tenue et les expressions des seuls agents publics dans l'exercice de leurs fonctions et a souligné qu'il n'existe pas en droit du travail, d'équivalent au principe de neutralité des agents du service public.
- L'article L.1132-1 du code du travail interdit les discriminations directes ou indirectes, notamment celles fondées sur les convictions religieuses.
- Ainsi, l'article L.1121-1 du code du travail prévoit que « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Ainsi, ces dispositions permettent d'assurer une protection de la liberté de religion et de convictions du salarié.
- L'article L.1321-3 relatif au règlement intérieur va dans le même sens puisque celui-ci ne peut contenir

« des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » et « des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, (...) de leurs convictions religieuses ».

Ainsi, un règlement intérieur qui prévoit une interdiction générale et absolue du port d'un signe religieux à tous ses salariés, quelles que soient les fonctions exercées, peut apparaître disproportionné, et de ce fait, discriminatoire.

Rajoutons que dans une définition de poste ou dans une offre d'emploi, ne serait donc pas légale une mention sur les convictions religieuses, philosophiques, syndicales du candidat, même s'il s'agit d'un poste au sein d'une entreprise ou d'une administration ouvertement orienté politiquement ou religieusement (restauration halal, magasin à Lourdes, etc.). Tout candidat peut postuler à ces offres, quelles que soient ses convictions, même si celles-ci sont différentes de celles de l'employeur.

En revanche, cette liberté de conviction peut être réduite si elle entrave plusieurs critères énoncés dans les délibérations de la Halde et les jurisprudences nationales : la liberté de conviction ne doit pas entraver six critères :

- les règles de sécurité ;
- les règles d'hygiène ;
- l'interdiction du prosélytisme : comme le rappelle la Halde, « la liberté de religion et la conviction du salarié n'autorise pas l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression à l'égard des autres salariés. »². Mais elle précise également « Toutefois, il convient de rappeler que, selon le Conseil d'État, le port du foulard ne constitue pas, par lui-même, en l'absence de toute autre circonstance, un acte de pression ou de prosélytisme (CE 27 novembre 1996, req n°172686) »³ ;
- l'organisation nécessaire à la mission ;
- les aptitudes professionnelles nécessaires à la mission ;
- les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise : la Halde rappelle qu'« un simple contact avec la clientèle ne suffit pas à justifier l'interdiction du port d'un signe religieux »⁴.

² Délibération N°2011-67 du 28 mars 2011, déjà citée.

³ *Idem*.

⁴ *Idem*.

¹ Délibération N°2011-67 du 28 mars 2011, déjà citée.

SITUATION N°1 : UN MÉDIATEUR DE TRANSPORT QUI NE PARLE PLUS AUX FEMMES

Une société de médiation des transports est une association loi 1901, financée par des subventions publiques. Elle embauche régulièrement des médiateurs pour son activité de terrain. Ces derniers sont en contact quotidien avec la population qui utilise les transports en communs. Ils sont en charge de veiller au bon déroulement des voyages des usagers, les renseigner, veillent au respect des règles de sécurité, d'hygiène et de civilité pendant les trajets. Pour être identifiés et identifiables, ils revêtent un uniforme aux couleurs de la structure.

Depuis quelques temps, un médiateur cache le bas de son uniforme dans ses chaussettes, refuse de serrer la main à ses collègues féminines et de travailler en binôme avec elles. Progressivement, il n'accepte plus aucune communication avec des personnes féminines, même simples usagers. Ses propos sont sans cesse reliés à des références religieuses. Plusieurs plaintes de clientes sont parvenues en Mairie, témoignant avoir été « traitées de mécréantes »...

PROBLÉMATIQUE

Plusieurs usagers se sont plaints en Mairie auprès de l' élu responsable des transports. Ils trouvent inadmissible qu'un tel manquement à la laïcité puisse exister. Etant indirectement salarié par la mairie, ils estiment que ce médiateur se doit d'être neutre dans son apparence physique comme dans son comportement et qu'il doit traiter avec le même respect chaque usager du service public. De leur côté, les responsables de l'association concernée ont exprimé ne plus savoir comment manager ce salarié qui ne les écoute pas.

QUE FAIRE ?

Ce salarié travaille donc pour une association loi 1901 qui exerce ce que l'on appelle une « mission de service public ». Cette structure est chargée de fournir de façon égalitaire, selon des tarifs conventionnés un service similaire pour tout usager. Des médiateurs qui accueillent, orientent, informent et encadrent les usagers des transports communs quels que soient leurs origines, leur genre, leurs croyances, leur apparence, etc. Par contre, en tant qu'employés contractuels, ils ne relèvent pas du même statut salarial que les fonctionnaires (ou assimilés) qui eux, représentent l'Etat, et qui ont donc l'obligation de neutralité.

Ce type de salarié est néanmoins tenu de respecter son contrat de travail, contrat conclu avec son consentement préalable, avec son employeur, sur la base de la mission professionnelle pour laquelle il a précisément été embauché. Il s'y est engagé en toute connaissance de cause puisqu'il l'a signé. Ce contrat de travail a un effet contraignant sur le salarié.

Aujourd'hui, bien que ce salarié ne soit pas soumis à la neutralité des fonctionnaires, l'association qui l'emploie peut limiter sa liberté de conscience, et le licencier s'il ne respecte pas ces limitations, en application des critères suivants du droit privé :

- La liberté de conscience du salarié ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à la mission : en refusant toute communication verbale ou relationnelle avec les usagers de sexe féminin des transports en commun de la ville, il ne remplit plus sa fonction d'écoute, d'informations et de civilité. Il ne peut plus être sur le terrain, au contact des clients. De plus, ne pas porter correctement l'uniforme du médiateur relève aussi de l'entrave à la réalisation de sa mission dans la mesure où il n'est plus identifiable par les usagers.
- La liberté de conscience du salarié ne doit pas entraver l'organisation nécessaire à la mission : en refusant systématiquement de travailler en binôme avec ses collègues féminines, le salarié perturbe l'organisation de ses propres plannings mais également ceux de tous les autres membres de son équipe élargie.
- La liberté de conscience du salarié ne doit pas entraver l'image de l'entreprise : par ses propos religieux, ce salarié tente d'imposer sa vision du monde à toutes les personnes qu'il croise, tant au sein de l'équipe que vis à vis des usagers. Son attitude prosélyte entrave l'image de l'entreprise. De plus, en refusant de communiquer uniquement avec les femmes, il entrave le respect du droit à l'égalité entre hommes et femmes et adopte un comportement discriminatoire.

L'entrave d'un seul de ces critères suffit pour que le salarié soit sanctionné, voire licencié à terme.

SITUATION N°2 : UNE SALARIÉE D'UNE CRÈCHE ASSOCIATIVE PORTE UN SIGNE RELIGIEUX

Une crèche associative, implantée au cœur de la ville depuis des années accueille tous les enfants du quartier, y compris ceux dont les parents sont dans des situations particulières : recherche d'emploi, horaires particuliers, difficultés financières, etc. Les puéricultrices accompagnent certains enfants à l'école le matin, vont les chercher ensuite, réalisent un accompagnement au devoir, sont en charge de l'éveil, de l'équilibre alimentaire, de la socialisation de ces jeunes enfants de 0 à 6 ans. La structure prend en charge 40 enfants quotidiennement, 7 jours sur 7.

Pour permettre à ce fonctionnement innovant de perdurer, cette crèche est fortement soutenue par des fonds publics : mairie, conseil général et services de la CAF. Elle est reconnue d'utilité publique.

A son retour de maternité, la directrice-adjointe veut conserver son foulard sur son lieu de travail. Cette situation déclenche un conflit entre l'employeur et la salariée, qui souhaite la licencier pour faute grave et insubordination au règlement intérieur de l'association, qui interdit le port des signes religieux aux salariés.

PROBLÉMATIQUE

D'un côté, la salariée demande à ce que sa liberté de conscience soit respectée dans la mesure où elle n'est pas soumise au statut de fonctionnaire. La directrice de l'association argumente que les salariés de la crèche associative, financée par des fonds publics, doivent être neutres, afin de respecter la laïcité. Pourtant, la problématique ne porte pas sur le statut de la salariée qui dépend du droit privé et non du droit public. La bonne question consiste à se demander si le port du foulard – ou d'un signe religieux en général – peut entraver la mission de puéricultrice auprès de très jeunes enfants ? Cela a été le raisonnement de la Cour d'Appel de Versailles¹ qui a rectifié les motivations du tribunal des Prud'hommes, en rappelant que l'interdiction du port d'un signe par une puéricultrice était non discriminatoire dans la mesure où cela entravait ses missions professionnelles (et en rappelant l'article L 1121-1 du Code du Travail, qui demande que la limitation de la liberté soit proportionnée et justifiée).

PRÉCONISATIONS

Le questionnement concerne donc les attendus professionnels des puéricultrices, responsables de l'éveil et de la garde de très jeunes enfants mineurs (0 à 3 ans). A partir de quand peut-on estimer qu'un professionnel de la petite enfance n'est plus en position d'impartialité du fait de son apparence vestimentaire ? Un professionnel peut-il garantir une égale distance à tous les systèmes philosophiques, religieux et politiques et ainsi favoriser l'éveil à toutes les visions du monde d'un tout petit en adhérant lui-même, de façon visible, pendant ses heures de travail, à un système religieux ?

¹ Cour d'Appel de Versailles du 27 octobre 2011, Affaire de la crèche Babyloop.



CHAPITRE 4 : GESTION DES DEMANDES DE NON-MIXITÉ

Les élus rencontrent différentes sortes de demandes de non-mixité. De manière générale, des femmes juives ou musulmanes demandent des créneaux sans mixité dès lors que le corps est « mis en action », autrement dit lors des activités de gymnastique, de natation, etc. Il s'agit de conception de la pudeur, qui est culturellement mais aussi culturellement différente. Les femmes refusent de dévoiler certaines parties de leur corps devant des hommes.

Les élus ne savent que répondre à ce type de demandes : s'ils refusent catégoriquement, ces femmes ne participent plus du tout aux activités corporelles ; s'ils acceptent, ils ont le sentiment de valider implicitement une vision du monde où il faudrait séparer les hommes et les femmes. Comment faire ? Nous traiterons différentes situations rencontrées afin d'en dégager les critères pouvant être appliqués.

QUE DIT LA LOI ?

La mixité n'est pas fondée sur un texte de loi. C'est l'égalité entre les hommes et les femmes qui est affirmée par de grands textes juridiques. On considère toutefois la mixité comme une valeur fondamentale car elle rend concrète, au moins en partie, l'émancipation des femmes grâce à leur libre participation à tous les aspects de la vie sociale et favorise l'interconnaissance du sexe de l'autre. La mixité est aujourd'hui posée en principe général au nom de l'égalité des sexes et de la lutte contre la séparation des fonctions et des métiers selon des caractéristiques de genre.

La circulaire du 22 juillet 1982 de l'Éducation nationale¹ assigne à la mixité une finalité nettement égalitaire : « Assurer la pleine égalité des chances » entre les filles et les garçons par la « lutte contre les préjugés sexistes » ; viser un changement des mentalités afin de « faire disparaître toute discrimination à l'égard des femmes »... L'égalité en droit des hommes et des femmes découle aujourd'hui des dispositions insérées dans le préambule de la Constitution de 1946.

¹ « Action éducative contre les préjugés sexistes »

Le non-respect de la mixité peut être considéré comme discriminatoire (envers les hommes ou les femmes)². Trois exceptions à ce principe sont posées par le Code Pénal. L'Article 225-3 alinéa 4 stipule que les dispositions de sanction prévues ne s'appliquent pas « aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée :

- par la protection des victimes de violences à caractère sexuel,
- par des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes,
- par la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ».

Cela explique que la mixité puisse ne pas être pratiquée par les associations gérant des équipes sportives de handball, basket, football, gymnastique, athlétisme, boxe, etc.

² Article 225.1 du code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de ... » Les 18 motifs sont les suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une nation, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé, son handicap, l'exercice normal du droit de grève, la maternité et le congé maternité.

DU POINT DE VUE ANTHROPOLOGIQUE ET PSYCHOLOGIQUE

Un certain nombre de spécialistes expliquent que toutes les sociétés traditionnelles se représentaient le masculin et le féminin dans des mondes étanches : ce qui relevait du masculin et du féminin était dans des mondes totalement séparés : séparation des tâches, distinction des outils, itinéraires parallèles... Cette différenciation s'opérait autour de l'âge dit « de raison », entre 7 et 10 ans selon les sociétés. On séparait les garçons de l'univers féminin pour les intégrer au monde des hommes. Dans certaines sociétés traditionnelles, cette mutation s'accompagnait d'un certain nombre de rituels pour que les hommes se purifient des éléments féminins qui étaient en eux.

Le recul historique montre que plus une société présente une image du féminin comme différent, plus l'homme développera à l'égard du féminin (y compris sa propre part féminine) une violence et un mépris qui le poussent à la différenciation systématique, au refus de se mélanger, à la haine de l'homosexualité, etc.

Habituellement, chaque société passe d'un modèle traditionnel à un modèle plus moderne sur plusieurs générations. Dans le contexte français, les élus doivent se souvenir que l'immigration transporte des familles ayant vécu selon un modèle traditionnel d'étanchéité des sexes dans la société française où les deux mondes masculin et féminin s'interpénètrent. Et du coup, ce passage accéléré d'un modèle à l'autre peut mettre en danger psychique les plus fragiles¹.

¹ Cf à ce sujet les ouvrages du psychanalyste Serge Hefez, qui démontre que ce changement de modèle a également des retentissements au sein de familles non émigrées les plus fragiles.

SITUATION N°1 : DEMANDE DE CRÉNEAUX HORAIRES SÉPARÉS HOMMES-FEMMES À LA PISCINE MUNICIPALE POUR MOTIF RELIGIEUX

Des citoyens responsables d'une association loi 1901 demandent la mise à disposition gracieuse d'un créneau horaire exclusif de la piscine municipale, afin de pouvoir nager « entre musulmanes » ou « entre juives ».

Ce qui sous-tend la demande de non-mixité : des convictions religieuses (ne pas montrer son corps aux hommes) et l'exigence de rester entre femmes d'une même religion.

PROBLÉMATIQUE

Des citoyens du quartier, au courant de cette demande, élaborent une pétition refusant que leur piscine « ne soit pas laïque ».

PRÉCONISATIONS

La piscine municipale est un équipement public, collectif, mis à la disposition de tous. Accepter une séparation entre hommes et femmes au sein d'un service public collectif de libre accès au nom du respect de la liberté de culte reviendrait à entériner la supériorité d'une norme religieuse sur les lois démocratiques républicaines.

Il est impossible d'octroyer un créneau horaire de la piscine municipale à un groupe d'habitant(e)s mettant en avant leur souhait de se séparer des autres, par le biais de leur pratique ou de leur conviction religieuse. Ce refus est catégorique. Cela rentrerait directement sous le coup de l'interdiction de discrimination¹.

Plusieurs raisons sous-tendent l'impossibilité de ce type d'aménagement particulier.

- En France, la loi² interdit de faire des distinctions sur des critères ethniques ou religieux dans l'accès à un bien ou à un service, afin de ne pas créer de discriminations ;
- L'attribution gracieuse d'un équipement municipal public équivaldrait au versement d'une subvention au titre d'une activité culturelle, ce qu'interdit la loi de 1905 ;
- Accepter des créneaux séparés sur un critère religieux entraverait l'objectif poursuivi par la loi de 1905 : dépasser les différences des citoyens pour construire ensemble une Nation. Des « piscines ritualisées », juives ou musulmanes, ne permettraient pas à « tous les nageurs » de rester ensemble³. Or théoriquement, dans la philosophie française, il s'agit de faire en sorte que la religion ne « sépare pas » les citoyens...
- Accepter un créneau horaire « musulman » ou « juif » pourrait également aller à l'encontre de la liberté individuelle de certaines musulmanes – ou juives – qui souhaitent continuer à aller à la piscine avec leurs autres camarades, aux horaires habituels. La pression du quartier risquerait de les conduire à se restreindre aux horaires « de leurs coreligionnaires », ce qui nierait leur droit personnel à leur liberté de conscience en les liant à une interprétation religieuse contraire à leur propre conviction.

¹ Article 225.1 du code pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de ... » Les 18 motifs sont les suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille, sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une nation, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé, son handicap, l'exercice normal du droit de grève, la maternité et le congé maternité.

² Idem.

³ Pour faciliter ce mélange, il serait en revanche intéressant de réfléchir à la possibilité d'avoir des maillots de bains homologués de forme différemment courante.

SITUATION N°2 : DEMANDE DE NON-MIXITÉ POUR UN COURS DE GYMNASTIQUE DOUCE POUR PERSONNES OBÈSES DANS UN CENTRE DE SANTÉ

Ce centre de santé est créé sous le statut d'une association loi 1901, à la fois financée par son activité propre et par les collectivités territoriales. Il comprend une équipe de 50 salariés, comprenant 20 professionnels de la santé, qui exercent diverses spécialités : psychologue, psychothérapeute, médecin, orthophoniste, diététicien, infirmier, etc. Ces derniers reçoivent généralement les usagers un par un, pour des accompagnements ou des soins individualisés. Seule la professeure d'activité physique adaptée organise une vingtaine de cours collectifs : il s'agit d'activités diverses spécialisées pour les personnes obèses : gymnastique douce, gymnastique tonique, piscine, marche, etc. La demande de non-mixité ne concerne qu'un seul de ces cours collectifs.

Ce qui sous-tend la demande de non-mixité pour ce cours : la « gym douce » est spécialement proposée aux personnes en difficulté dans la relation à leur corps, qui démarrent une activité. Etant planifié le matin, ce cours comprend majoritairement des femmes du quartier, d'origine magrébine et d'un certain âge, qui ne travaillent pas (les femmes actives sont obligées d'opter pour un cours du soir). Or ces dernières ont demandé à rester « entre femmes », en expliquant que l'idée d'apprendre à faire des mouvements avec leur corps devant des hommes les bloquait.

PROBLÉMATIQUE

Tout cela fonctionne bien jusqu'au jour où un usager se plaint, estimant que la structure n'est pas laïque, puisqu'elle encourage les musulmans radicaux qui refusent la mixité, ce qui amoindrit le droit des femmes.

PRÉCONISATIONS

Il n'y a aucun lien entre la non-mixité de ce cours et la laïcité car le motif de la demande de non-mixité repose sur un critère thérapeutique et non religieux. La preuve en est que l'expérience se révèle efficace. Une fois la confiance en elles retrouvée, la plupart de ces femmes

glissent vers un des autres cours, mixte et plus dynamique!. Cette activité « gym douce entre femmes » est en quelque sorte un tremplin pour rejoindre l'un des autres cours. Le principe de mixité n'est donc pas mis en cause : ici, la non-mixité est simplement une étape dans l'objectif pédagogique de « se remettre en mouvement » et contribue à renforcer l'épanouissement de ces femmes et non le contraire.

¹ Le fait que l'une de ces femmes n'accède pas à la mixité n'entraîne le principe de base du groupe et l'objectif poursuivi.

SITUATION N°3 : DEMANDE DE NON-MIXITÉ POUR UN COURS DE GYM FÉMININE EN CENTRE SOCIOCULTUREL

Un centre socioculturel a constaté que les femmes d'origine maghrébine de son secteur ne participaient presque jamais aux activités proposées. Du coup, le lien souhaité avec ces dernières ne s'élabore pas. Cela gêne d'autant plus l'équipe que ces femmes ne travaillent pas et n'ont pas de réseau social.

Afin de favoriser leur insertion dans le quartier, une partie de l'équipe pédagogique propose de répondre à leurs attentes : il s'agit de mettre en place un cours de gymnastique féminine encadré par une professeure dans un lieu qui leur permette de ne pas être vues de l'extérieur.

Ce qui sous-tend la demande de non mixité : la demande de ces femmes est très précise, elles ne veulent pas participer à des activités sportives mixtes, au nom du respect de leur pudeur, « imposée par leurs traditions culturelles et/ou religieuses. »

PROBLÉMATIQUE

Des membres du Conseil d'Administration ont réagi fortement à l'annonce de la mise en œuvre de ce cours non mixte, estimant que cela revient à entériner une vision du monde qui considère que les hommes sont « des obsédés sexuels »...

PRÉCONISATIONS

Si l'on se place du point de vue général de l'objectif pédagogique du centre socioculturel, il s'agit d'accueillir et d'aider les populations du quartier à se rencontrer, sans que certaines soient marginalisées ou pré-exclues. L'équipe éducative estime qu'elle peut accepter la non-mixité à condition qu'il n'y ait pas de segmentation ethnique ou religieuse. Autrement dit, ce cours n'est pas un cours de « gym musulmane » ou de « gym juive » mais bien de « gym féminine », qui regroupe toutes sortes de femmes. Ainsi, le centre ne rentre pas dans une « gestion communautaire » et toutes les activités, y compris celle-ci, sont accessibles à tous.

Si l'on se place du point de vue de l'accompagnement social individuel de ces femmes, mission professionnelle des animateurs, il s'agit de partir de leur vision du monde afin de créer un lien avec elles, de les accompagner dans leur épanouissement et de les sensibiliser, au fil du temps, à d'autres activités pour ouvrir leur « espace du possible ». Ces autres activités proposées

(sorties en montagne, préparation d'une fête, etc.) sont mixtes. Comme elles ne concernent pas la « mise en scène du corps », la mixité sera plus facile, une fois les liens noués. Ainsi, comme dans le cas précédent, la non-mixité reste une étape au sein d'un processus d'ouverture sociale, en lien direct avec la mission professionnelle d'insertion des animateurs.

Si l'on se place du point de vue de la loi, l'article 225-3 du Code Pénal énonce les activités sportives non mixtes comme des exceptions au principe de discrimination sur le genre.

En revanche, cela n'implique pas forcément un professeur du même sexe. L'absence de distinction entre, d'une part, les usagers fréquentant les lieux (dont on peut vouloir éviter les regards ou les remarques déplacées) et, d'autre part, les animateurs de l'établissement (normalement identifiés par leur fonction et non par leur sexe) pose question. Dans un cas, il s'agit bien d'accompagner ce groupe de femmes à partir de leurs traditions. Dans l'autre, la demande ressemble plus à une exigence dogmatique.

L'équipe professionnelle estime que le professeur en poste doit rester pour ce cours également, quelque soit son genre. Quant à la demande d'un lieu « qui permette aux femmes de ne pas être vues de l'extérieur », les professionnels y répondront uniquement si l'organisation du centre socioculturel le permet.

SITUATION N°4 : DEMANDE DE CRÉNEAUX HORAIRES SÉPARÉS HOMMES-FEMMES À LA PISCINE MUNICIPALE POUR MOTIF LIÉ AU GENRE

Une association loi 1901 demande la mise à disposition gracieuse d'un créneau horaire auprès de la piscine municipale afin que les femmes du quartier puissent nager dans le respect de leur pudeur.

Ce qui sous-tend la demande de non-mixité : il peut y avoir plusieurs raisons. (faire des exercices adaptés féminins (étirements avant l'accouchement, etc.), s'entraîner pour une équipe, etc.)

PRÉCONISATIONS

Cette demande ne peut être acceptée que si la mise à disposition de l'équipement n'est pas exclusive. La demande vient s'inscrire parmi d'autres demandes (associations sportives, centre éducatif pour jeunes handicapés, écoles, etc.), dans les créneaux non ouverts aux publics.

Le créneau horaire accordé dans ce cas ne doit pas entraîner d'organisation spécifique qui entrave le fonctionnement habituel de service public de la piscine. Cela signifie plus précisément :

- pas de fermeture à d'autres associations dans un autre bassin,

- pas de refus de la présence du personnel municipal masculin¹,
- pas d'adaptation du lieu qui pourrait mener à un désordre public

En revanche, il est possible, si les disponibilités le permettent, de réserver un bassin ou des lignes pour qu'une association de femmes s'entraîne « dans son espace ». Dans ce cas, la « non-mixité » ne peut s'exercer que dans un espace « resté mixte ».

¹ Qui doit être identifié par sa fonction et non par son sexe, voir fiche précédente.

SITUATION N°5 : DEMANDE DE NON-MIXITÉ POUR DES ACTIVITÉS NON SPORTIVES EN CENTRE SOCIAL

La mixité apparaît comme une condition essentielle pour la mission de socialisation et d'insertion d'un centre social. Mais cette mixité est d'abord un moyen pour augmenter le droit des femmes, d'où l'existence de quelques cas d'exceptions¹ prévus par la loi qui suivent cette logique.

- La promotion de l'égalité des sexes : une dérogation de la mixité peut être accordée lorsqu'il s'agit d'une animation mise en place dans le cadre de la promotion des droits de la femme, par exemple à la date de « la journée internationale des femmes », pour que les femmes soient plus libres d'échanger sur leurs droits et leurs luttes pour l'égalité ;
- La protection des victimes d'agressions à caractère sexuel : une dérogation de la mixité peut être accordée, par exemple, lorsqu'il s'agit d'un groupe de parole sur la violence intraconjugale...
- L'objectif de parler de la vie privée et de la décence : une dérogation de mixité peut être accordée lorsqu'il s'agit d'un groupe de parole

accompagné par une conseillère conjugale ou une conseillère en économie sociale et familiale, ayant pour but de parler du rapport au corps, de l'intimité, du bien-être, de la nudité, etc.

Ces dérogations peuvent exister dans l'autre sens pour des groupes menés pour des hommes avec les mêmes objectifs.

En dehors de ces espaces ponctuels non mixtes à thème bien précis, les professionnels encouragent les mêmes personnes à profiter d'autres activités proposées par le centre social qui sont mixtes : sorties familiales, sortie en montagne, etc.

¹ L'article 225-3, alinéa 4 du code Pénal, cité préalablement.



COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
GRENOBLE-ALPES MÉTROPOLE

Le Forum - 3 rue Malakoff
38031 Grenoble Cedex 01

Tél : 04 76 59 59 59

lametro.fr

Guide rédigé par Dounia Bouzar, du Cabinet Cultes et Cultures
www.bouzar-expertises.fr

Réalisation graphique : Studio Bambam
www.studiobambam.com

Photo couverture : DR

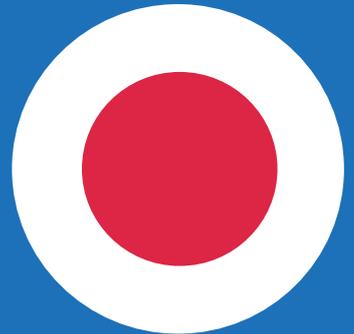
Février 2014 - Grenoble-Alpes Métropole
Imprimé sur papier 100% recyclé



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

La gestion
du fait
religieux dans
l'entreprise
privée





La laïcité est un principe constitutionnel qui juridiquement ne s'applique qu'à l'Etat, aux collectivités territoriales et aux services publics. Au-delà de cette définition juridique, la laïcité est aussi une valeur républicaine qui rassemble des femmes et des hommes qui, quelles que soient leurs appartenances religieuses ou philosophiques, sont libres et égaux en droit. La laïcité ne place aucune opinion au-dessus des autres et permet la libre expression de ses convictions dans le respect de celles d'autrui et dans les limites de l'ordre public.

Dans le cadre de l'entreprise privée, la prise en compte de la manifestation des convictions en matière religieuse par le salarié suppose de trouver un équilibre entre cette liberté, la liberté des autres et la bonne marche de l'entreprise.

Face aux difficultés pratiques que rencontrent certains professionnels à juger de cet équilibre, l'Observatoire de la laïcité a souhaité établir un guide rappelant les réponses, encadrées par le droit, aux cas concrets relevant du fait religieux dans le monde du travail.

Le cadre général

1. La liberté de conviction est un droit fondamental, consacré par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH).

- L'article 9 de la CEDH¹ s'applique à l'ensemble des convictions personnelles, politiques, philosophiques, morales ou religieuses.
- Selon l'interprétation qu'en donne la Cour européenne des droits de l'homme, cette liberté implique celle d'adhérer ou non à une religion et celle de la pratiquer ou de ne pas la pratiquer.
 - Elle vise également le droit de ne pas révéler ses convictions.

2. Ce droit ne protège pas n'importe quel comportement qui serait motivé par des considérations d'ordre religieux ou philosophique².

- Ainsi, certaines limites peuvent être apportées à cette liberté³, quelle que soit leur situation dans l'entreprise : en CDI, en CDD, intérimaire, rémunéré ou bénévole, apprenti, etc.

¹ Article 9 de la CEDH : « – Liberté de pensée, de conscience et de religion / 1. Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites / 2. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

² Pichon et Sajous c. France (déc.), no 49853/99, CEDH 2001-X.

³ Arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005 n° 02-19831 : « Le droit de manifester sa religion tel que posé à l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme (...) n'est pas absolu mais doit être concilié avec d'autres impératifs ».

L'interdiction de toute discrimination religieuse :

1. Le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946⁴ énonce :
« chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

2. Le code du travail⁵, conformément à la directive européenne 2000/78/CE, interdit toute discrimination religieuse à tout stade de la vie professionnelle.

▸ Il est ainsi précisé : *« aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de (...) ses convictions religieuses (...) ».*

3. La discrimination religieuse se définit comme le fait de traiter de manière défavorable une personne, en raison de ses convictions religieuses vraies ou supposées.

▸ Un salarié ne doit pas faire l'objet de discrimination directe ou indirecte : c'est-à-dire qu'un critère ou une pratique apparemment neutre peut entraîner un désavantage particulier en raison des convictions religieuses.

4. Le Conseil constitutionnel⁶ a affirmé le principe selon lequel *« l'employeur choisit librement ses collaborateurs (...) ».*

▸ Celui-ci bénéficie d'une grande *« (...) liberté pour déterminer ses méthodes de recrutement, tant qu'il respecte la protection des droits fondamentaux du candidat (...) »*

▸ Ainsi, *« la sélection de ce dernier ne doit en aucun cas reposer sur un critère de distinction interdit par la loi. Écarter une personne d'une procédure de recrutement en se fondant sur un motif prohibé par la loi constitue une discrimination, au sens juridique du terme. »*

5. Le Code pénal⁷ condamne les refus d'embauche, sanctions ou licenciements fondés sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Par ailleurs, le code du travail précise que toute disposition ou *« tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions [relatives au principe de non-discrimination] est nul »⁸.*

6. Un règlement intérieur « ne peut comporter de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale en raison (...) de leurs convictions religieuses⁹. »

4 Intégré à la Constitution de cinquième République (actuelle).

5 Article L. 1132-1 du code du travail.

6 Décision n.88-244 DC, paru au JO du 21 juillet 1988.

7 Articles 225-1 à 225-4 (couvrent un champ plus large que les religions).

8 Article L1132-4 du code du travail.

9 Article L. 1321-3 du code du travail.



Cas concrets :

Peut-on mentionner des critères religieux dans une offre d'emploi ?

Non. Aucune offre d'emploi ne peut faire référence aux convictions religieuses des futurs candidats¹⁰.
– C'est la conséquence du principe selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison, notamment, de ses convictions religieuses¹¹.

Peut-on interroger un candidat sur sa religion lors de son recrutement ?

Non. Les informations demandées à un candidat ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles¹².
– La demande, lors d'un recrutement d'informations susceptibles de révéler les convictions religieuses du candidat n'est pas légale¹³.

Peut-on refuser à un candidat qui arbore un signe religieux visible, de participer à une procédure de recrutement ?

Non. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de ses convictions religieuses¹⁴.
– Il n'est pas interdit à un candidat de participer à un recrutement avec un signe religieux.

Le cadre général des restrictions éventuelles à la liberté de manifester ses convictions

1. La liberté de manifester ses convictions peut faire l'objet de certaines limitations, non-discriminatoires, qui doivent être justifiées et proportionnées au but recherché.

- ▶ Ainsi, il n'y a pas discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée¹⁵.
 - ▶ Cette notion d'exigence professionnelle essentielle ne peut être assimilée à des préjugés défavorables émanant de clients, de co-contractants ou de travailleurs. Un objectif ne pourrait en effet être légitime s'il est lié à des motifs discriminatoires.

Cas concret :

« Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime.¹⁶ »

¹⁰ Article L. 5321-2 du code du travail.

¹¹ Article L. 1132-1 du code du travail.

¹² Article L. 1221-6 du code du travail.

¹³ Article L. 1221-6 du code du travail.

¹⁴ Article L. 1132-1 du code du travail.

¹⁵ Article 1133-1 du code du travail, issu des articles 4 de la directive européenne 2000/43/CE et 4 § 1 de la directive 2000/78/CE

¹⁶ Arrêt *Smith et Grady* – Cour Européenne des Droits de l'Homme : la Cour européenne des droits de l'homme : condamnation du Royaume Uni qui prétendait justifier l'exclusion systématique des homosexuels dans l'armée britannique par l'homophobie régnante au sein de cette armée. La Cour a considéré que les attitudes homophobes au sein de l'armée correspondent au préjugés d'une majorité hétérosexuelle envers une minorité homosexuelle et ne sauraient être considérées comme une justification suffisante aux atteintes portées au droits des homosexuels pas plus que des attitudes analogues à l'égard des personnes d'origine ethnique ou de couleur différente.

2. Dans l'entreprise privée, les limites ne peuvent être générales et absolues, s'appliquant à tous les salariés, sans distinction de professions ou de missions.

- Le Code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise **si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché**¹⁷.
- Les limites admises par la jurisprudence française concernent **deux domaines**¹⁸ :
 - **La protection des individus** : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les règles d'hygiène, les règles de sécurité et ne doivent pas relever du prosélytisme.
 - **La bonne marche de l'entreprise** : la manifestation de liberté de conscience en entreprise ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle, l'organisation nécessaire à la mission et les impératifs liés à l'intérêt commercial ou à l'image de l'entreprise.

Les différents motifs autorisant des limitations à la manifestation de la liberté de conviction :

1. Des restrictions peuvent trouver leur justification dans le respect de l'organisation du travail :

- Respect des horaires, respect des lieux de travail, conformité aux techniques professionnelles utilisées, adhésion à la stratégie commerciale de l'entreprise, etc.

Cas concrets :

L'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant où celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public. Il peut notamment être envisagé de spécifier dans un contrat de travail le caractère impératif du port d'un uniforme précis, dans le cadre d'une mission le nécessitant, sans qu'aucune dérogation ne soit possible.

2. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver la sécurité et l'hygiène :

¹⁷ Article L. 1121-1 du code du travail.

¹⁸ Ces critères ont été ainsi répertoriés et classifiés, à partir des délibérations de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008 et n° 2009-117 du 6 avril 2009, par Mme Dounia Bouzar, in *Laïcité Mode d'emploi*, 42 situations, éditions Eyrolles, 2010.

- L'article 9-2 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme retient explicitement des impératifs de sécurité ou de santé comme restrictions légitimes au droit de manifester ses convictions ou opinions :

Considération de sécurité au travail¹⁹ :

Il s'agit de vérifier si la manifestation de liberté de conscience n'entraîne pas un accroissement de risques (mécaniques ou chimiques) ;

Impératifs de santé ou d'hygiène sanitaire²⁰ :

Il s'agit d'évaluer si la manifestation de liberté de conscience n'entraîne pas un manquement aux conditions d'hygiène requises.

La Cour de cassation a notamment rappelé à plusieurs reprises, à propos de la visite médicale obligatoire, que le salarié ne pouvait se soustraire à l'application des dispositions impératives.

Cas concrets :

Un maçon refuse de mettre son casque de protection sur le chantier au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de couper ses cheveux ; un machiniste refuse de tailler ou de protéger sa barbe au motif que ses convictions lui interdisent de raser sa barbe ; une chimiste refuse d'ôter son foulard au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de montrer ses cheveux ; un salarié refuse la visite médicale au motif que sa religion lui interdit de se dévêtir devant une personne de sexe opposé, etc.

3. Un salarié ne doit pas faire de prosélytisme :

- Il s'agit d'évaluer si la personne concernée fait état d'un zèle ardent pour recruter de nouveaux adeptes à un culte donné et/ou s'il tente d'imposer ses idées et ses convictions à autrui.
- La Cour Européenne des Droits de l'Homme retient que « *le port de certains vêtements (par exemple : le foulard pour les femmes musulmanes, la kippa ou le turban pour les hommes de confession juive ou sikh) relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion.* »²¹ Ce n'est donc pas en soi caractéristique d'un comportement prosélyte.
- Un règlement intérieur ne peut interdire de manière générale et absolue « les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale, toute conversation étrangère au service. »²²
 - Le Conseil d'Etat a considéré que ces dispositions du règlement intérieur excédaient l'étendue du pouvoir de l'employeur « *eu égard à l'atteinte qu'elles portaient aux droits de la personne* »²³.
Si le salarié est en droit d'exprimer librement ses convictions dans l'entreprise, il ne peut le faire que dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, **le prosélytisme ou les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés.**

¹⁹ Point 40 de la délibération 2009-117 de la HALDE du 6 avril 2009.

²⁰ Point 41 de la délibération précitée.

²¹ Arrêt de la CEDH dit Sahin c/ Turquie.

²² Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989. ¹⁹ Point 41 de la délibération précitée.

²³ Arrêt du Conseil d'Etat du 25 janvier 1989.

Dans cette situation, il pourrait être invoqué **l'obligation de protection de l'employeur à l'égard de ses salariés** telle qu'elle ressort des articles L-4121-1 et L-1152-4 du Code du travail.

Cas concrets :

Un salarié profite de ses fonctions de formateur pour faire du prosélytisme²⁴ ; un salarié multiplie les « *digressions ostentatoires orales sur sa religion* »²⁵ ; un autre « *dépasse le cadre normal de la liberté d'expression* »²⁶ ; l'animateur d'un camp de centre de loisirs procède à la lecture de la Bible et distribue des prospectus des témoins de Jéhovah dans le cadre de son activité²⁷ ; etc.

4. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à la mission :

- Il s'agit de vérifier si la manifestation de liberté de conscience entraîne une altération des aptitudes nécessaires à son travail, en utilisant une grille de lecture comparable à celle pouvant être utilisée pour d'autres situations qui empêcheraient, de manière provisoire ou définitive, le salarié d'effectuer son travail (alcool, accident du travail, etc.).

- « *Si l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail, et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à l'ordre public.* »²⁸

Cas concrets :

Un salarié travaillant dans le rayon boucherie d'un magasin d'alimentation refuse d'être en contact avec la viande de porc²⁹ ; une cuisinière ne veut pas goûter aux plats de viande non égorgée et refuse de toucher les bouteilles de vin en se prévalant de ses convictions religieuses³⁰ ; un manager refuse d'être sous l'autorité d'une femme dans le cadre de son travail au nom de ses convictions religieuses, etc.

5. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver l'organisation nécessaire à la mission :

- Il s'agit d'évaluer si la manifestation de liberté de conscience entraîne un problème organisationnel au sein de l'équipe³¹ ou pour la réalisation de la mission³².
- Concernant les demandes d'absences liées aux fêtes religieuses, le refus de l'employeur est possible s'il est justifié par les impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise³³.

24 Cour de cassation, chambre sociale, 28 septembre 1993.

25 La Cour d'appel de Basse-Terre, dans sa décision en date du 6 novembre 2006 (06/00095), a reconnu comme fondé sur un motif réel et sérieux le licenciement d'un salarié multipliant les « digressions ostentatoires orales sur la religion ».

26 La Cour d'appel de Rouen, dans sa décision du 25 mars 1997 (95/04028) a reconnu la faute d'un salarié qui avait développé un prosélytisme « dépassant le cadre normal de la liberté d'expression ».

27 Conseil de prud'hommes (CPH) de Toulouse, 9 juin 1997, Cahiers prud'homaux 1997, page 156.

28 Cour de cassation, arrêt du 24 mars 1998, RJS 6/98 n° 701.

29 Cour de cassation, arrêt du 24 mars 1998, RJS 6/98 n° 701.

30 Cour d'appel de Pau, arrêt du 18 mars 1998.

31 Par exemple : une inégalité des conditions de travail.

32 Par exemple : le respect des délais et le rythme de travail.

33 Cour de cassation, arrêt du 16 septembre 1981.



- L'acceptation ou non d'aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne sera motivée de la même façon.
- La HALDE a rappelé que les autorisations peuvent être refusées par l'employeur si cette décision est justifiée par la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date³⁴.

Cas concrets :

- Un salarié demande une autorisation d'absence pour une fête religieuse au dernier moment et cela perturberait l'organisation du service³⁵ ; un coordinateur refuse d'assister (même sans manger) à des déjeuners professionnels pendant la période de son jeûne ; 60% du service demande le même jour une autorisation d'absence pour fête religieuse, etc.
-

6. La manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les impératifs commerciaux liés à l'intérêt de l'entreprise :

- De manière générale, « l'entreprise ne peut être érigée en lieu neutre en l'absence d'une disposition législative venant restreindre la liberté de conviction, qui comprend celle de manifester sa religion »³⁶.

- Aussi, un employeur ne peut invoquer le fait que l'entreprise souhaite privilégier une image de neutralité pour demander ou imposer au salarié d'adopter une tenue neutre.
- Cela ne signifie pas que l'employeur ne puisse pas refuser un signe religieux : « *les impératifs commerciaux, dans le cadre d'une relation avec la clientèle, liés à l'intérêt de l'entreprise, peuvent justifier une restriction apportée au port d'un signe religieux.* »³⁷
- Mais le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion du salarié. Ainsi, par exemple, « *l'interdiction du port du foulard doit être fondée sur des justifications précises tenant à la nature de l'activité exercée.* »³⁸

- **Ce critère suppose une évaluation minutieuse**, au cas par cas, selon les situations³⁹.

³⁴ Délibération n° 2007- 301 du 14 novembre 2007.

³⁵ Cour de cassation, 16 décembre 1981, n° 79-41.300, Bull. civ. 1981, V, n° 968 ; D. 1982, inf. rap. p. 315, note J. Frossard.

³⁶ Délibération de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008.

³⁷ Délibération de la HALDE n° 2008-32 du 3 mars 2008.

³⁸ Cour d'appel de Paris du 19 juin 2003.

³⁹ Cf. l'arrêt de la cour d'appel de Saint-Denis-de-la-Réunion, du 9 septembre 1997 (97/703306) qui a admis le licenciement, « pour cause réelle et sérieuse », d'une salariée musulmane refusant d'adopter une tenue conforme à « l'image de marque » de l'entreprise. En l'espèce, le vêtement recouvrait l'intéressée de la tête aux pieds alors que la salariée ne portait pas ce type de tenues lors de son embauche. D'autre part, l'intéressée, vendeuse d'articles de mode féminin, portait un vêtement qui ne reflétait pas l'image véhiculée par la boutique de mode dans laquelle elle était employée et dont elle devait refléter la tendance en raison de son rôle de conseil à la clientèle : ce cas d'espèce n'est cependant pas généralisable à toutes les situations. La jurisprudence se fait in concreto.



Hôtel de Broglie,
35 rue Saint-Dominique, 75007 Paris